



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Impacto de la contratación laboral de servidores públicos en la Municipalidad Provincial
del Santa, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Barbarán Alvarez, Lucina Jacqueline (ORCID: 0000-0001-9546-2395)

ASESOR:

Mg. Sichez Muñoz, Víctor Alejandro (ORCID: 0000-0002-2288-9336)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

CHIMBOTE – PERÚ

2019

Dedicatoria

Al “loco bajito” César Salvador:

Lucina

“Nadie te hará daño nunca hijo. Estoy aquí para protegerte. Por eso nací antes que tú y mis huesos se endurecieron primero que los tuyos”

Juan Rulfo.

Agradecimiento

A Jesús Rodríguez Fuentes, el buen ser humano.

La Autora



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El/La Bachiller **BARBARAN ALVAREZ, LUCINA JACQUELINE**, para obtener el Grado Académico de Maestro/a en Gestión Pública, ha sustentado la tesis titulada:

Impacto de la contratación laboral de servidores públicos en la Municipalidad Provincial del Santa, 2018

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

.....

.....

.....

Chimbote, 11 de agosto del 2019

Hora:

Apellidos, Nombres y firma de Presidente de Jurado

Dr. Edwin López Robles

Apellidos, Nombres y firma de Secretario/a de Jurado

Mg. Juan Francisco Salazar Llantos

Apellidos, Nombres y firma de Vocal de Jurado

Mg. Victor Alejandro Sánchez Muñoz

Declaratoria de autenticidad

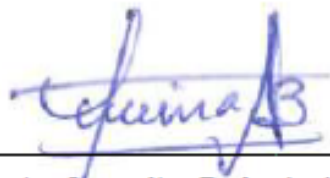
Yo, Lucina Jacqueline Barbarán Alvarez, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, declaro que el trabajo académico titulado “Impacto de la contratación laboral de servidores públicos en la Municipalidad Provincial Del Santa, 2018” presentado en 103 folios, para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Chimbote, Agosto 2019.



Lucina Jacqueline Barbarán Alvarez

DNI N° 70918512

ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	16
2.1.Tipo y diseño de investigación	16
2.2.Operacionalización de las variables	16
2.3.Población, muestra y muestreo	18
2.4.Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	
2.5.Procedimientos	18
2.6.Método de análisis de datos	19
2.7.Aspectos éticos	20
	20
III. RESULTADOS	21
IV. DISCUSIÓN	29
V. CONCLUSIONES	33
VI. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de consistencia	46
Anexo 2: Instrumentos - Ficha técnica	47
Anexo 3: Validez y confiabilidad	50
Anexo 4: Base de datos	74
Anexo 5: Autorización de la institución donde se aplicó la investigación	80
Anexo 6: Artículo científico	81

Índice de tablas

		Pag.
Tabla 1	Operacionalización de variables	17
Tabla 2	Base de datos de dimensión “impacto social	21
Tabla 3	Frecuencia y media del indicador “potestad autoorganizativa” desde la opinión de los ciudadanos	22
Tabla 4	Frecuencia y media del indicador “buena administración” desde la opinión de los ciudadanos	22
Tabla 5	Frecuencia y media del indicador “igualdad, capacidad y mérito” desde la opinión de los ciudadanos	23
Tabla 6	Media de la dimensión “impacto social” desde la opinión de los ciudadanos	23
Tabla 7	Base de datos de dimensión “impacto organizacional	25
Tabla 8	Frecuencia y media del indicador “potestad autoorganizativa desde la opinión de los funcionarios públicos	26
Tabla 9	Frecuencia y media del indicador “buena administración” desde la opinión de los funcionarios públicos	26
Tabla 10	Frecuencia y media del indicador “igualdad, capacidad y mérito” desde la opinión de los funcionarios públicos	27
Tabla 11	Media de la dimensión “impacto organizacional” desde la opinión de los funcionarios públicos	27

RESUMEN

El objetivo general de la presente investigación es determinar el impacto de la contratación laboral de servidores públicos en la Municipalidad Provincial Del Santa por lo que se desarrollan las teorías de Estado como empleador, función pública, proceso de descentralización, política nacional de modernización del Estado, sistemas de contratación laboral y bienes jurídicos que protege la Ley Marco del Empleo Público, como son la potestad de autoorganización de la entidad, percepción de buena administración y el acceso a la función pública en igualdad, capacidad y por méritos.

La metodología de la presente investigación es de enfoque cuantitativo y diseño descriptivo no experimental, cuya población son los ciudadanos y los funcionarios públicos, la muestra a utilizarse es no probabilística, por lo que se aplicará el instrumento de recolección de datos a veinte ciudadanos y veinte funcionarios públicos seleccionados de forma aleatoria y a conveniencia de la investigación. Los ciudadanos permitirán medir la dimensión de impacto social y los funcionarios públicos permitirán medir la dimensión de impacto organizacional.

El instrumento de recolección de datos utilizado en la presente investigación es un cuestionario de 13 preguntas cerradas para ser medidas en la escala de Likert aplicadas a las dos muestras: ciudadanos y funcionarios públicos. Los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario, ha permitido determinar que la contratación laboral en la Municipalidad Provincial Del Santa tiene un **muy mal** impacto social desde la perspectiva de los ciudadanos; y, un **mal** impacto organizacional, en la entidad, desde la perspectiva de los funcionarios públicos.

Palabras clave: contratación laboral, trabajador público, gobierno local, sistema de contratación laboral.

ABSTRACT

The general objective of the present investigation is to determine the impact of the hiring of public servants in the Provincial Municipality of Santa, which is why the theories of the State are developed as an employer, public function, decentralization process, national state modernization policy, systems of labor contracting and legal goods that the Public Employment Framework Law protects, such as the entity's self-organization power, perception of good administration and access to the public function in equality, capacity and merit.

The methodology of the present investigation is of quantitative approach and non-experimental descriptive design, whose population are citizens and public officials, the sample to be used is not probabilistic, so the data collection instrument will be applied to twenty citizens and twenty public officials selected at random and at the convenience of the investigation. Citizens will measure the social impact dimension and public officials will measure the organizational impact dimension.

The data collection instrument used in this research is a questionnaire of 13 closed questions to be measured on the Likert scale applied to the two samples: citizens and public officials. The results obtained from the application of the questionnaire have allowed us to determine that employment in the Provincial Municipality of Santa has a very bad social impact from the perspective of citizens; and, a bad organizational impact, in the entity, from the perspective of public officials.

Keywords: labor hiring, public worker, local government, labor hiring system

I.- INTRODUCCIÓN

El Estado es considerado, hoy en día, uno de los principales empleadores de las economías modernas que se hace necesaria debido a los servicios básicos y públicos que brinda (educación, salud, seguridad ciudadana, justicia, entre otros) (Gasparini, Arcidiácono, Carella, Puig, Gluzmann y Brassiolo, 2015). Sin embargo, entre los problemas que aquejan, preocupan e incomodan a la ciudadanía es la persistente desigualdad en la atención, la pobreza, la corrupción en el Estado y la inseguridad ciudadana (Yamada y Montero, 2011) debido a que los estados latinoamericanos están asediados por grupos de interés que hacen que el Estado pierda su condición de representantes de intereses colectivos para transformarlos en promotores y dadores de leyes que beneficien y otorguen privilegios individuales (Guinovart en Panam Post, 2017).

En España, al 2018, se contabilizó que existían en la administración pública 2,58 millones de trabajadores públicos (20Minutos, 2018), de los cuáles, el acceso debe ceñirse al modelo francés que considera el concurso público o el examen de oposición, como se le llama en el Estatuto Básico del Empleo Público, para el ingreso de empleados públicos (eldiario.es, 2017), sin embargo, se percibe un alto grado de politización en el acceso de empleados a la administración pública, lo que se hace más evidente en gobiernos locales representados por Alcaldes (Viaña, 2016). La percepción ciudadana sobre la atención recibida por parte de los empleados públicos españoles en servicios administrativos es buena (Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, 2015), aun así, de acuerdo a un estudio realizado en España por Caraza (2015), los factores determinantes en la calidad del servicio público brindado por los empleados públicos, son: respetar los plazos, respetar los procedimientos y el grado de diligencia con el que se realice, es decir, ser eficaces en la prestación del servicio público.

Los países nórdicos encabezan el ranking de los países con menos índices de corrupción, mejor calidad institucional y mejores condiciones de vida, por lo que son considerados Estados de bienestar (Mizrahi en INFOBAE, 2017). Sus empleados públicos son en promedio el 26% de sus ciudadanos en países como Noruega (30%), Dinamarca (29.1%), Suecia (20.6%), y Finlandia (24.9%) (ABC Economía, 2017). La forma de acceso al empleo público en los países nórdicos se rige por el modelo anglosajón basado en entrevistas y evaluaciones curriculares del candidato (eldiario.es, 2017), este modelo se

caracteriza por no ser protector del puesto de trabajo, sin embargo, aun así, su realidad presenta menores índices de desempleo y una cultura de la administración pública más ligera y flexible (eldiario.es, 2017).

En América Latina, se estima más de cuatro millones y medio de trabajadores públicos (Fuentes en Nodal, 2018) que hacen funcionar la administración pública y, de los cuales, los ciudadanos expresan en una media de 29% su desconfianza (Guemes, 2015). Países como El Salvador, Ecuador, Perú, Paraguay, México, Bolivia, Brasil, Chile, Costa Rica, Honduras, Uruguay y Panamá se ubican en un intervalo entre diez y quince por ciento de empleados públicos, excepto Argentina y Venezuela que la participación de los ciudadanos en el empleo público es de casi veinte por ciento. El acceso al empleo público en muchos países latinoamericanos ha respondido a prácticas clientelares y de nepotismo guiadas por un sesgo político de gobiernos de turno a todo nivel (Schuster en BID Mejorando vidas, 2016) llamado patronazgo político (Fundación Salvadoreña para el desarrollo económico y social, 2015). Entre los factores determinantes para que los ciudadanos depositen su confianza en los servidores públicos, están: trato en igualdad sin preferencias ni discriminación, control y fiscalización de las instituciones, y, capacidad de reacción de las instituciones ante problemas sociales (Guemes, 2015). En Latinoamérica, el único país que presenta una administración pública calificada y de mejor rendimiento es Chile y se debe a la alta profesionalización de sus servidores públicos (Fundación Salvadoreña para el desarrollo económico y social, 2015); por lo que, es menester que el servicio civil latinoamericano sienta su acceso sobre los principios de mérito, desempeño y capacidad (Del Campo y Hernández, 2016).

En Perú, hay aproximadamente 1,5 millones de trabajadores públicos, lo cual representa el 9% de la PEA ocupada del país (El Comercio, 2017). El acceso al empleo público en el Perú es a través de concurso público y en respeto al principio de igualdad ante la Ley, entre otros principios (Sistema Peruano de Información Jurídica, 2019); sin embargo, la politización, el favoritismo y el clientelismo político en la selección y en el desarrollo de la carrera administrativa (Fondevila, 2015) no ha permitido avanzar en el proceso de profesionalización de la función pública (Sú y Prieto, 2015). Consecuencia de ello, ante la consulta a la ciudadanía respecto a la confianza que tienen en instituciones públicas como Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, Policía Nacional del Perú, Jurado Nacional de Elecciones, Municipalidades distritales, Ministerio Público, Poder Judicial,

Municipalidades provinciales, Contraloría General de la República, Procuraduría Anticorrupción, Comisión de alto nivel anticorrupción y gobiernos regionales, en un intervalo de diez a veinte por ciento de ciudadanos señalaron que si tienen confianza, mientras que menos del diez por ciento de ciudadanos señalaron que no confían en el Congreso de la República y partidos políticos (INEI, 2018).

Los gobiernos locales del Perú, al 31 de marzo del 2018, tienen 216 mil 722 trabajadores públicos, en una proporción de 90.7 por ciento son contratados bajo regímenes laborales de contratación administrativa de servicios, locación de servicios, régimen laboral privado y régimen laboral de la carrera administrativa. Los gobiernos locales de ciudades como Ancash, Piura, Cajamarca, La Libertad y Arequipa tienen entre 9,036 y 11,403 trabajadores públicos, de los cuales, al año 2017, según ocupación de más a menos, se componía de empleados técnicos, empleados auxiliares, obreros y empleados profesionales (INEI, 2018). En las administraciones de nivel local, ha predominado el acceso al empleo público a través del clientelismo político, compadrazgo, nepotismo y otras acciones (Bardales, 2013). Asimismo, como contraparte de ésta realidad, respecto a los instrumentos de gestión que guían la administración de recursos humanos en los gobiernos locales, se verifica que al año 2018, el ochenta y ocho punto dos por ciento de las municipalidades del Perú cuentan con reglamento de organización y funciones, el ochenta y cinco punto seis por ciento de municipalidades cuentan con Manual de Organización y Funciones, el setenta y nueve punto seis por ciento de municipalidades cuentan con plan de desarrollo municipal concertado, el setenta y tres punto seis por ciento de municipalidades cuentan con cuadro de asignación de personal y solo el veintisiete punto nueve por ciento de municipalidades cuenta con plan de desarrollo de capacidades (INEI, 2018). Ante tal consideración, el resultado es que las municipalidades distritales y provinciales presentan sólo un catorce punto siete y trece punto tres por ciento de ciudadanos que confían en dichas instituciones (INEI, 2018).

La Municipalidad provincial del Santa a noviembre del 2018 tenía 1997 trabajadores públicos, de los cuales el 77.96 % son empleados públicos estables y el 22.03% son contratados. Asimismo, se especifica que desde el año 2015 hasta noviembre del 2018 han ingresado al empleo público por mandatos judiciales la cantidad de 748 servidores públicos que en su mayoría realizan labor obrera. Se conoció que en el periodo 2015 al 2018 solo hubo un concurso público de algunos puestos de trabajo como el de auxiliar y ejecutor coactivo, sin cumplir las normas de publicidad y transparencia. Los demás servidores

públicos contratados en el periodo 2015 al 2018 han sido contratados de forma directa. Asimismo, se verifica que el sistema de recursos humanos cuenta con Reglamento de Organización y Funciones del año 2013, Manual de Organización y Funciones del año 2010 que no se condice con el ROF del año 2013, escala remunerativa solo de funcionarios que data del año 2013 y reglamento de control y asistencia del año 2017. No cuenta con instrumentos de gestión como cuadro de asignación de personal, presupuesto analítico de personal y plan de desarrollo de capacidades (Comisión de Transferencia de Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial Del Santa, 2018).

En los trabajos previos se encontró:

Villanueva (2011), en España, realiza su tesis doctoral en la que plantea como objeto de estudio analizar el servicio público de las administraciones municipales desde su acceso, administración, gestión y funcionamiento de los controles legales, y exponer sus propuestas de mejora en el ámbito normativo y de la actuación pública. El investigador concluye que la actual normatividad española no hace posible que cuenten con modelos únicos de organización y prestación de servicios, por lo que se hace necesario, primero, establecer sistemas de planificación de los recursos humanos en las administraciones municipales que apliquen métodos de estructuras orgánicas, descripción de puestos, distribución de tareas y valoración de puestos y segundo, fortalecer principios constitucionales de igualdad de mérito y capacidad en el acceso al empleo público, estas dos propuestas permitirá alcanzar una administración moderna, eficaz y eficiente que sirva a los intereses públicos; respecto a los trabajadores indefinidos no fijos en planilla que han ido en aumento por las decisiones jurisdiccionales se caracteriza por no contar con una plaza vacante, lo que sí se exige para el acceso a puestos de trabajo temporal, por lo tanto la situación de los trabajadores indefinidos no fijos en planilla debe ser resuelto normativamente; respecto a la contratación de empleados públicos temporales es necesario establecer un procedimiento y controles que garanticen la transparencia y publicidad.

Pérez (2015), en España, para obtener el grado máster, a través del método de derecho comparado de tipo descriptivo y explicativo, analiza la regulación del acceso al empleo público en Perú y España, y concluye que en ambos países el empleo público se ha caracterizado por prácticas de clientelismo político, favoritismo de recomendaciones personales y prebendas partidistas, sin embargo, no es menos cierto que en ambos países se

está implementando una administración pública moderna con incidencia en la selección de mejores candidatos para la función pública, de tal manera que se propicie servicios públicos de calidad, eficiencia y eficacia. Sin embargo, tras la reforma peruana, se aprecia que a nivel de gobiernos regionales y locales aún no se ha fortalecido dicha reforma porque no se fortalece los órganos de selección, no se mejora los modelos de selección y no se transparenta las convocatorias públicas.

Norte (2015), en España, para el desarrollo de su tesis se planteó como objetivo general estudiar la evolución de la función pública desde el año 2812 hasta la actualidad. Este investigador concluye que el crecimiento de empleados públicos se debe a la politización de la administración pública, prácticas clientelares y falta de regulación en el mínimo de empleados públicos, asimismo, esto ha llevado cada cierto tiempo a reducir personal con la finalidad de disminuir el gasto público, es por lo que, en la actualidad se permite el despido del personal fijo laboral. Respecto al trabajador indefinido no fijo en planilla concluye que se debe al choque normativo entre la normatividad laboral y la normatividad administrativa que claramente diferencia entre empleados públicos contratado al amparo de uno y otro tipo de normas.

García (2016), en España, desarrolla la tesis doctoral que tiene por objeto de estudio analizar desde las fuentes del derecho y desde las fuentes de obligaciones relacionadas al empleo público para la contratación privada en la administración pública. El investigador concluye que el Estado, en una relación jurídica laboral, tiene una doble dimensión, que son: como autoridad pública y como empleadora. Como autoridad pública debe ser garante del bien común y estar sometida a principios de seguridad jurídica, responsabilidad, interdicción de la arbitrariedad, legalidad e igualdad; como empleador, le asisten las potestades de dirección, organización y control de trabajadores, bajo la manifestación de principios de mérito, capacidad, igualdad y transparencia que deben guiar la selección de empleados públicos. Esta dualidad no puede separarse porque constitucionalmente se prescribe principios orientados a guiar el ejercicio del poder público y la actividad administrativa. Para la ordenación y regulación de los empleados público, que no es lo mismo que derecho de trabajo, asisten recursos organizativos como relación de puestos de trabajo, ofertas del empleo público, bases de convocatorias y código de conducta. La relación de puestos de trabajo generan efectos laborales que dan validez a los contratos y posteriormente sirva de reconocimiento de derechos y obligaciones que se van a incorporar al contrato. Las bases

de convocatorias regulan condiciones de trabajo y empleo, es así que contiene información de categoría y grupo profesional, convenio colectivo de aplicación, duración del periodo de prueba, funciones a desarrollar, jornada, horario y salario. El código de conducta es una norma legal contiene reglas de comportamiento que deben seguir los empleados públicos, es decir, son los deberes jurídicos

Bardales (2013), en Perú, desarrolla su tesis de grado para obtener el título de Licenciado en Administración, por lo que aborda como objetivo de investigación demostrar que los perfiles de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Miguel en Cajamarca no se encuentra alineados al Manual Normativo de cargos, en ese sentido, concluye que, el acceso a la función pública en la entidad municipal ha sido a través de prácticas de clientelismo, compadrazgo, patronazgo y nepotismo que ha dificulta posteriormente garantizar la imparcialidad y equidad para las siguientes selecciones de personal, asimismo, dicho gobierno local no tiene procedimiento para el proceso de reclutamiento y selección; y, efectivamente, los servidores públicos actuales no cumplen con los perfiles que señala el Manual de Organización y Funciones.

Vargas (2015), en Perú, realizó su investigación en la Municipalidad Provincial de Huanta en la que se plantea como objetivo general determinar qué factores influyen en la contratación de obreros municipales bajo diversos regímenes laborales, arribando a la conclusión que la masa de obreros municipales realizan labores de limpieza pública, serenazgo, conducción de vehículos, vigilancia, policías municipales, jardinería y matarifes; asimismo, estos obreros municipales son contratados bajo regímenes laboral de la carrera administrativa regulada por Decreto Legislativo 276, de la actividad privada regulada por Decreto Legislativo 728, régimen de la carrera administrativa regulada por Decreto Legislativo 1057, a pesar que el Tribunal Constitucional ha fallado estableciendo precedente vinculante que los obreros municipales no deben ser contratados bajo régimen laboral del CAS, y, locación de servicios. La presente investigación concluye que los factores que determinan este tipo de contrataciones son falta de disponibilidad presupuestal, inexistencia de documentos de gestión, desconocimiento de normas por parte de las autoridades municipales, prohibiciones normativas en materia presupuestal, falta de voluntad política de las autoridades municipales y desconocimiento de los derechos laborales de los obreros.

Cómo teorías, se ha considerado las siguientes:

El Estado es una concepción abstracta, transversal y persistente a la vida del hombre, sus componentes como poder, territorio y nación, con el transcurso de los años y las épocas, se han adecuando a situaciones variadas (Llatas, 2011). En el Perú se goza de un “Estado de derecho” que se caracteriza por valorar a los administrados como ciudadanos sujetos de derechos y por ende la administración pública orienta su quehacer a la satisfacción de intereses de los ciudadanos (Alfaro y Saavedra, 2008). Al Estado se le reconoce la finalidad de estructurar la convivencia de las personas para satisfacer necesidades y lograr el progreso común, en este sentido, tiene dos atributos, el primero es la externalización del poder político a través del mando político materializada en gobernantes; y, el segundo atributo es la institucionalización de la autoridad, es decir, la aceptación de los gobernados a serlo (Llatas, 2011). Son deberes del Estado Peruano, tal como lo establece la Constitución Política del Perú, defender la soberanía nacional, garantizar la vigencia de los derechos humanos, proteger a la población de la inseguridad, promover el bienestar general entendiendo que se fundamenta en la justicia, el desarrollo integral y el equilibrio nacional, y, establecer y ejecutar una política de fronteras e integración internacional (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2019).

Desde el año 2002, con la emisión de un paquete normativo de leyes y con la finalidad de conseguir un desarrollo integral del país, se inició el proceso progresivo de descentralización, con asignación de competencias y transferencia de recursos económicos desde el gobierno nacional hacia los gobiernos regionales y locales (Contraloría General de la República, 2014). Con la promulgación de la Ley Marco de Modernización del Estado, Ley N° 27658, se establece por objetivo alcanzar un Estado, en todos sus niveles, al servicio de la ciudadanía, con canales efectivos de participación ciudadana, descentralizado, desconcentrado, transparente, servidores públicos calificados y bien remunerados, y, fiscalmente equilibrado (El Peruano, 2002). La Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, en el Perú, establece como objetivo general que las entidades públicas orienten sus acciones y articulen sus políticas para impulsar una gestión pública basada en resultados que impacten positivamente en el bienestar del ciudadano y contribuyan al desarrollo del país, es decir, que trabajen de acuerdo a las políticas públicas del Estado según su alcance territorial y sus competencias (Diario El Peruano, 2013).

La administración pública en el Estado peruano cumple un rol prestacional de servicios públicos a favor de los ciudadanos. Los servicios públicos en sentido material es la entrega

de bienes y actividades a los ciudadanos, a través del gobierno nacional, regional, local o por particulares, para satisfacer sus necesidades económicas y de promoción social (Alfaro y Saavedra, 2008), tales como son: organización del espacio físico, uso del suelo, servicios públicos locales de saneamiento ambiental, salubridad y salud, tránsito, circulación y transporte público, educación, cultura y deporte, programas sociales, defensa y promoción de derechos ciudadanos, seguridad ciudadana, abastecimiento y comercialización de productos y servicios, registros civiles, promoción del desarrollo económico local para la generación del empleo, establecimiento, conservación y administración de parques zonales públicos, protección y conservación del ambiente, desarrollo económico local, participación vecinal, servicios sociales locales, prevención, rehabilitación y lucha contra el consumo de drogas (Sistema Nacional de Información Jurídica, 2015).

La actividad material y/o intelectual de prestación de servicios es realizada por personas que reciben el nombre, según la Constitución Política del Perú, de funcionarios y trabajadores al servicio de la nación (Pleno Jurisdiccional del Tribunal Constitucional, 2005). En ese contexto, se entiende que la función pública es el ejercicio del poder público y las atribuciones del Estado para realizar sus actividades de gobierno, la función pública es una manifestación de la soberanía del Estado a través de la cual las personas físicas la ejercerán y sobre la cual es necesaria emitir normas que regulen su responsabilidad, situación jurídica, incorporación y demás (Galindo, 2000). Miranda (2004) precisa que los trabajadores que ingresan al empleo público ejercen función pública, pero no todos aquellos que ejercen función pública, necesariamente tienen un vínculo laboral con el Estado.

La Ley Marco del Empleo Público presenta la siguiente clasificación: *funcionarios públicos* que tienen atribuciones normadas de representación política, desarrollo de políticas de Estado y están a cargo de organismos públicos o entidades públicas, estos funcionarios pueden ser de elección popular directa-universal o confianza política originaria, de nombramiento y remoción regulados, y de libre nombramiento y remoción; *empleados de confianza* que desempeñan cargo de confianza técnico o político distinto al de funcionario público y son de libre designación y remoción; y, *servidores públicos* que pueden ser directivos superiores, ejecutivos, especialistas o de apoyo, diferenciados por el nivel de función que cumplen, estos llamados servidores públicos están llamados a ingresar por concurso público, no son de libre designación (Sistema Peruano de Información Jurídica, 2019).

Precisado que todo trabajador público cumple función pública, pero no todo aquel que ejerce función pública es trabajador público, el empleo público es la vinculación entre el Estado como empleador y aquellos trabajadores que reúnen los elementos de prestación de servicios, remuneración y subordinación respecto a quien representa al Estado (Miranda, 2004). Entre los sistemas del empleo público, se tiene el sistema abierto y el sistema cerrado. El sistema de empleo público abierto también conocido como de botín o patronaje, nació en Estados Unidos, en los años XIX y tiene sustento en la función pública y la democracia para el ejercicio del gobernante de turno. Este sistema se caracteriza por ser de libre designación o contratación, libre remoción o despido, no existir grupos de carrera que permita el ascenso y tampoco, necesariamente, se sustentan en el mérito y capacidad de sus trabajadores. El sistema cerrado nace en Francia como fundamento que el funcionario es un defensor del interés general y con vocación de servicio, este sistema de caracteriza porque el ingreso por mérito y capacidad es a través de concurso público, permite el ascenso por grupos ocupacionales y brinda estabilidad laboral absoluta. El sistema cerrado se manifiesta a través de la regulación de la carrera administrativa (Miranda, 2004).

El Perú cuenta con un sistema mixto del empleo público porque tiene características del modelo abierto y del modelo cerrado. De acuerdo a la Ley del Empleo Público, los funcionarios públicos de libre y regulado nombramiento y remoción y los empleados de confianza son designados sin más procedimientos de selección que reunir los requisitos para el cargo al que se le designa, esto responde al modelo del sistema abierto; mientras que los servidores públicos (directivos superiores, ejecutivos, especialistas o de apoyo) deberán ser contratados a través de procedimiento de selección de concurso público y se exigirá que el postulante cumpla con los requisitos que establezca el perfil de puesto, a este modelo es el que se conoce como sistema cerrado (Haro, 2016). El Perú se caracteriza por tener un sistema de empleo público mixto también por los regímenes laborales que rigen al sector público, tal es así que el régimen de la carrera administrativa constituye un régimen laboral del sistema cerrado ya que se basa en la capacidad de mérito e igualdad y es de ascenso por niveles y grupos ocupacionales, el régimen de la actividad privada constituye sistema abierto porque se contrata directo para un puesto en concreto del que no permite ascender, y, el régimen especial de contratación administrativa de servicios que constituye régimen laboral del sistema abierto porque aunque la contratación también es por concurso público se convoca

para una plaza en concreto, sin permitir el ascenso, salvo una nueva postulación (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012).

En el gobierno local, a diferencia de las demás entidades públicas, subsisten tres regímenes laborales según la función pública que ejerzan, estos son: régimen laboral de la carrera administrativa regulada por el Decreto Legislativo 276 que norma los principios, procesos de acceso, permanencia y nombramiento de servidores públicos a dicho régimen (Decreto Legislativo 276, 1984); régimen laboral de la actividad privada regulada por el Decreto Legislativo 728 ordenado por el texto único aprobado por D.S. N° 003-97-TR que, en la administración pública municipal, permite contratar exclusivamente obreros municipales; y, régimen especial de contratación administrativa de servicios regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 modificado por Ley N° 29849 que establece la eliminación progresiva del Régimen CAS, y tiene como finalidad regular la contratación temporal de servidores públicos para desempeñar labores administrativas (Diario El Peruano, 2008).

La contratación laboral de servidores públicos se realiza de acuerdo a la oferta de empleo público, mediante concurso público en la que se garantice los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad (Chinchilla, 2005). Este tipo de contratación laboral pretende cautelar la potestad autoorganizativa de la administración pública, el derecho a la buena administración pública y el derecho a la capacidad de mérito e igualdad (Silva-Romero, 2017).

La potestad de autoorganizarse es una potestad discrecional que le asiste al Poder Ejecutivo y consiste en que la administración tiene la facultad de estructurar su gobierno, administración, intervenciones locales en la economía y determinar su cooperación en tareas comunes o compartidas. Esta potestad es ejercida en el marco constitucional y legal ordinario (Parejo, 1991). El interés del poder de autoorganización es la eficacia de la actividad administrativa y la eficiencia presupuestaria. La potestad autoorganizativa interviene en el procedimiento administrativo, gestión patrimonial, ordenación presupuestaria, fórmula organizativa de la estructura orgánica y la ordenación de las personas que trabajan en la administración pública (Recio, 2007).

La entidad tiene el objetivo de administrar sus recursos de tal manera que contribuya al logro de objetivos organizacionales con eficacia y eficiencia, en ese sentido, la potestad de autoorganización consiste en establecer normas internas que integren las actividades

interdependientes de aspectos externos e internos a la organización, como son el análisis de puestos de trabajo, planificación de necesidad de personal y políticas de reclutamiento, selección de candidatos tomando en cuenta que primen los principios de la administración pública, evaluación de desempeño, gestión de remuneraciones, incentivos y otros, fomentar la comunicación e implementar acciones formativas para los empleados, vigilar la motivación y fomentar el compromiso de cada servidor público (Plaza-Angulo, 2018).

Sí bien es cierto que la potestad autoorganizativa es la capacidad reconocida constitucionalmente de escoger entre formas de organización para el cumplimiento de objetivos institucionales, asiste a la administración pública, los principios constitucionales de organización y los principios constitucionales de actuación. Los principios constitucionales de organización son los principios de eficacia, eficiencia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación. Los principios constitucionales de actuación son los principios de legalidad, principio de objetividad y principio de igualdad (Escuela de Administración Regional, 2009).

La buena administración pública tiene la categoría de derecho fundamental por cuánto fomenta el respeto a la dignidad humana y fortalece la centralidad de la persona en la sociedad, este derecho fundamental se encuentra protegido a través de la protección de otros derechos taxativamente reconocidos en la Constitución. La buena administración es propia de un Estado democrático en el que pone como fin último el bienestar colectivo de la ciudadanía, y se trabaja para ello (Arguello, 2018). La buena administración se caracteriza por la centralidad de la persona, apertura a la realidad, metodología del entendimiento, promoción de la participación, vinculación ética, innovación y sociedad del conocimiento, sensibilidad social (Rodríguez-Arana, 2014) y Transparencia (Ponce, 2015).

La principal característica del derecho fundamental a la buena administración es la centralidad de la persona porque dicho precepto solo puede concebirse en un Estado democrático y social de derecho cuyo fin es el interés general de la ciudadanía (Linazasoro, 2017). Entre las demás características, se tiene la de apertura a la realidad que implica conocer y entender las circunstancias culturales, sociales, políticas y económicas que rodean a la persona para a partir de ella administrar la cosa pública. La buena administración se caracteriza también por aplicar la metodología del entendimiento cuyo propósito es entender,

afirmar, explicar, aclarar y razonar con el pueblo porque la administración pública se debe y es para ellos. Como parte de la metodología del entendimiento existen mecanismos como el diálogo, consenso, transacción, acuerdo, negociación, pacto o refutación que lleva como discurso último el bien social. Otra característica relevante es la participación ciudadana que se configura como un objetivo esencial de la democracia y por lo tanto es importante y necesario fomentarla real y efectivamente. La ética en el ejercicio de la buena administración pública se encuentra presente precisamente porque se ha identificado que el fin de la administración pública es la persona y su bienestar integral. En la buena administración pública hay que conciliar la innovación tecnológica, la nueva tendencia de la información y el conocimiento con los derechos fundamentales de la persona, de tal manera que sirva para mejorar la vida de los hombres, no para complicárselas. La sensibilidad social supone prestar servicios reales que satisfagan intereses reales y que la prestación de servicios sanitarios, políticas educativas, promoción de empleo y otros sean sólo medios para la obtención de mayores cuotas de bienestar y desarrollo integral (Rodríguez-Arana, 2013). Finalmente, respecto a la transparencia, el Tribunal Constitucional ha establecido que es un principio de relevancia constitucional característico de un Estado democrático y social de derecho que sirve de herramienta para que la ciudadanía conozca la forma en que se ejerce el poder y además coadyuve a combatir la corrupción (Presidencia del Consejo de Ministros, 2014).

El derecho de acceso en condiciones de igualdad a las funciones públicas se encuentra consagrado en la Declaración Universal de Derechos Humanos aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París el 10 de diciembre de 1948 y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos celebrado en Nueva York el 19 de diciembre de 1966 (Bejarano, 2017). El derecho de acceso a la función pública en igualdad protege el bien jurídico de la facultad que tienen todos los ciudadanos de acceder o intervenir en el ejercicio de la función pública, partiendo del principio de mérito (Tribunal Constitucional, 2016). Este derecho de acceso a la función pública en igualdad involucra cuatro aspectos: acceder o ingresar a la función pública, ejercer la función pública plenamente, ascender e igualdad de condiciones en el acceso (Tribunal Constitucional, 2015). Sánchez (2015) diferencia el principio de igualdad como igualdad formal que obliga a la administración pública dar un trato igualitario entre quienes estén en la misma situación y la igualdad material que obliga a los poderes públicos tomar en cuenta las desigualdades reales y existentes para intervenir y corregirlas.

El principio de mérito es un componente esencial del derecho fundamental de igualdad en el acceso a la función pública que vincula plenamente al Estado con las entidades públicas (Tribunal Constitucional, 2016), por lo que, el Tribunal Constitucional ha resaltado la importancia de la valoración meritocrática como criterio objetivo fundamental para el ingreso y permanencia en la administración pública (Tribunal Constitucional, 2015). Silva-Romero (2017) identifica que el principio de mérito y capacidad estará presente en tres etapas de la función pública: en el acceso, en el ejercicio y en el cese. En el acceso tiene como finalidad seleccionar al mejor aspirante a acceder a la función pública, para lo cual se utilizarán criterios y factores de puntuación objetivos para la selección, asimismo, el postulante tendrá que cumplir con requisitos mínimos que permitan resaltar sus competencias y cualidades personales y profesionales. El principio de mérito y capacidad en el ejercicio de la función pública servirá para el ascenso, el acceso a capacitaciones y alguna retribución complementaria. En esta etapa lo ideal es que la oficina de recursos humanos implemente las evaluaciones de desempeño y el legajo personal del servidor que permita recopilar los méritos y faltas que en el ejercicio de la función acumule. El principio de mérito y capacidad al cese de la función pública cuando se habla del cese por demérito, por causal disciplinaria o por supuestos excepcionales al cese de la condición de funcionario como jubilación o paso a retiro.

En España la capacidad se determina, según la posición del Tribunal supremo, con pruebas teóricas o prácticas que realizan los aspirantes sobre un determinado tema que tiene como finalidad verificar los conocimientos de los aspirantes en relación a la función que postulan, a este tipo de pruebas le llaman oposición. El mismo tribunal determina que el mérito, al margen de las pruebas, pretende evaluar las cualidades obtenidas por los aspirantes a lo largo de su trayectoria personal y profesional, a esto lo conocen como concurso (Sánchez, 2015). En el Perú, la herramienta para el acceso al empleo público son los concursos públicos mediante los cuales se deberá evaluar la capacidad específica para el cargo, méritos relacionados al cargo, habilidades relacionadas con el cargo, idoneidad para el cargo al que postula y comportamiento ético del aspirante (Tribunal Constitucional, 2016).

Por lo expuesto, se ha identificado el siguiente problema:

¿Cuál es el impacto de la contratación laboral de servidores públicos en la Municipalidad Provincial Del Santa, 2018?

Y se justifica la investigación por los siguientes fundamentos:

. **Por su contribución social**, la presente investigación se justifica porque tomará como referencia el juicio de los ciudadanos para un tema que siempre ha sido tratado al interno de las entidades públicas, como es la contratación laboral, pero que sus efectos han repercutido y seguirán repercutiendo en la sociedad y a vista de los ciudadanos.

. **Por su conveniencia**, la presente investigación es conveniente porque va a permitir conocer la percepción de los ciudadanos y de los funcionarios públicos, a nivel social y organizacional, respectivamente; y, sobre ello recomendar acciones que permitan superar las falencias.

. **Por su practicidad**, la presente investigación es de fácil entendimiento en las teorías desarrolladas así como en la aplicación del instrumento de recolección de datos así como en la interpretación de sus resultados.

. **Por su metodología**, a partir de la metodología aplicada a la presente investigación permite ampliar a más objetos de estudio y profundizar bajo otros modelos metodológicos la investigación, de tal manera, que el objeto de estudio sea ampliamente investigado.

Para abordar el problema identificado, se plantea el siguiente objetivo general:

- Determinar el impacto de la contratación laboral de servidores públicos en la Municipalidad Provincial Del Santa, 2018.

Y, se disgrega en los siguientes objetivos específicos para facilitar la investigación y el análisis de resultados:

- Determinar el impacto social de la contratación laboral de servidores públicos en la Municipalidad Provincial Del Santa, 2018.

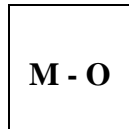
- Determinar el impacto organizacional de la contratación laboral de servidores públicos en la Municipalidad Provincial Del Santa, 2018.

II.- MÉTODO

2.1.- Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, esto se hará a partir del diseño no experimental de tipo descriptivo que busca medir la variable y sus dimensiones (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Presenta el siguiente esquema:



Dónde:

M: Muestra con quienes vamos a realizar el estudio.

O: Información relevante o de interés que recogemos de la muestra.

2.2.- Operacionalización de la variable

La variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse, pueden ser variables personas u otros seres vivos, objetos, hechos y fenómenos. La operacionalización se sustenta en la definición operacional y conceptual de la variable cuando se elabora un instrumento, el proceso más lógico para construir es investigar sobre la variable a sus componentes o dimensiones, luego a los indicadores y finalmente a los reactivos o ítems y sus clases (Hernández et. al., 2014).

Tabla 1

Operacionalización de la variable

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Contratación laboral	El contrato laboral es el acuerdo entre dos partes, una de las cuales es el trabajador y la otra el empleador. El trabajador se compromete a prestar determinados servicios bajo la dirección del empleador, recibiendo a cambio una retribución garantizada (Zavala, 2018)	Recojo de información que permita describir el impacto de la contratación laboral en la Municipalidad Provincial Del Santa a través de la aplicación de cuestionario de preguntas cerradas a los funcionarios de la entidad municipal.	Social (Ciudadanos)	Potestad autoorganizativa	1-4	Muy Malo (1) Malo (2) Bien (3) Muy bien (4)
				Buena administración	5-9	
				Igualdad, capacidad y mérito	10-13	
			Organizacional (Funcionarios)	Potestad autoorganizativa	1-4	Muy Malo (1) Malo (2) Bien (3) Muy bien (4)
				Buena administración	5-9	
				Igualdad, capacidad y mérito	10-13	

2.3.- Población, muestra y muestreo

Población

La población es el conjunto total de casos que concuerdan en características de contenido, lugar y tiempo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Para la investigación que nos ocupa, la población son los ciudadanos y servidores públicos que ocupan cargos de confianza y los ciudadanos que reciben atención en la Municipalidad Provincial Del Santa.

Muestra

La muestra es el subgrupo de la población o universo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), para la presente investigación, la muestra a utilizarse será no probabilística y a conveniencia del investigador, se aplicará a 20 funcionarios y 20 ciudadanos que estén recibiendo atención en la Municipalidad Provincial Del Santa.

2.4.- Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnica de recolección de datos

La encuesta es un método de investigación social que involucra un conjunto diverso de técnicas que combinadas se destinan a la recolección de datos de la investigación, con la finalidad de construir el objeto científico de investigación (López-Roldan y Fachelli, 2015).

Instrumento de recolección de datos

El cuestionario, instrumento de la encuesta, consiste en un conjunto de preguntas que permitirán medir una o más variables. Para la presente investigación se utilizarán dos cuestionarios con una escala de respuestas predefinidas por el investigador en base a la escala de Likert (Hernández, et. al., 2014). El cuestionario de la presente investigación está diseñado con 13 preguntas cerradas cada cuestionario.

Validez de instrumento de recolección de datos

La validez del cuestionario se obtiene a través de la opinión profesional de expertos al valorar que las dimensiones a medirse por el instrumento son representativas de la población y de dominio de las dimensiones de la variables en estudio (Hernández et. al., 2014). Para la presente investigación, la evaluación de validez será realizada por el docente metodólogo y por dos profesionales más con grado de magister. Estos profesionales son a elección del investigador.

Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

La confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos elaborado en el presente trabajo de investigación ha alcanzado el coeficiente 0,981 del alfa de Cronbach aplicado a ciudadanos; y, 0,946 del alfa de Cronbach aplicado a funcionarios, lo cual permitirá definir resultados congruentes y consistentes.

2.5.- Procedimiento

Respecto al modo de recolección de información, se seguirá el siguiente procedimiento:

Solicitar la autorización a la institución objeto de estudio, para la aplicación de los instrumentos a los trabajadores, según la muestra indicada.

Informar a los empleados, sobre el proceso de aplicación de los instrumentos, así como, explicar la finalidad de la actividad a ejecutar.

Ejecución del cuestionario y entrevista a los sujetos de estudio, con la finalidad de recoger información relevante para la investigación.

Sistematizar los datos obtenidos, y procesar los mismos a través de programas estadísticos, estimando el peso de la variable independiente en la manifestación de la variable dependiente.

2.6.- Método de análisis de datos

El análisis de datos será de tipo descriptivo, donde los resultados estadísticos que se obtendrán de los instrumentos de recolección, serán presentados a través de tabulaciones y gráficos. Respecto al procesamiento de los datos, se utilizará el programa estadístico SPSS.

2.7.- Aspectos éticos de la investigación.

La presente investigación se ciñe a las consideraciones éticas de respetar los principios de propiedad intelectual y derechos de autor de cada una de las fuentes de información citadas en el presente trabajo, respetando las normas APA; la confidencialidad de las personas encuestadas, protegiendo su identidad; y, el respeto de la normativa vigente establecida por la Universidad César Vallejo.

III.- RESULTADOS

Objetivo N° 01: Determinar el impacto social de la contratación laboral de servidores públicos en la Municipalidad Provincial Del Santa, 2018.

Tabla 2:

Base de datos de dimensión “impacto social”

	Potestad autoorganizativa				Buena administración				Igualdad, capacidad y mérito				
	IT.1	IT.2	IT.3	IT.4	IT.5	IT.6	IT.7	IT.8	IT.9	IT.10	IT.11	IT.12	IT.13
C1	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
C2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	3	3	2
C3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
C4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
C5	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2
C6	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3
C7	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3
C8	2	2	3	2	1	2	1	2	1	3	1	2	3
C9	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
C10	2	3	2	2	2	2	1	3	1	1	2	2	2
C11	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	3	2	1
C12	2	3	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3
C13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
C14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
C15	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
C16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
C17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
C18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
C19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
C20	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1

Tabla 3:

Frecuencia y media del indicador “potestad autoorganizativa” desde la opinión de los ciudadanos.

	Potestad autoorganizativa								f x d
	IT.1		IT.2		IT.3		IT.4		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	%
Muy Mal	8	40	6	30	5	25	5	25	30
Mal	6	30	6	30	7	35	6	30	31.25
Bien	5	25	6	30	5	25	9	45	31.25
Muy bien	1	5	2	10	3	15	0	0	7.5
Total	20	100	20	100	20	100	20	100	100

Tabla 4:

Frecuencia y media del indicador “buena administración” desde la opinión de los ciudadanos.

	Buena administración										f x d
	IT.5		IT.6		IT.7		IT.8		IT.9		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Muy Mal	9	45	8	40	7	35	7	35	8	40	39
Mal	5	25	6	30	7	35	6	30	5	25	29
Bien	1	5	2	10	6	30	6	30	3	15	18
Muy bien	5	25	4	20	0	0	1	5	4	20	14
Total	20	100	20	100	20	100	20	100	20	100	100

Tabla 5:

Frecuencia y media del indicador “igualdad, capacidad y mérito” desde la opinión de los ciudadanos.

	Igualdad, capacidad y mérito								f x d
	IT.10		IT.11		IT.12		IT.13		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Muy Mal	8	40	7	35	6	30	7	35	35
Mal	5	25	5	25	7	35	6	30	28.75
Bien	7	35	5	25	4	20	6	30	27.5
Muy bien	0	0	3	15	3	15	1	5	8.75
Total	20	100	20	100	20	100	20	100	100

Tabla N° 6: Media de la dimensión “impacto social” desde la opinión de los ciudadanos.

	Potestad autoorganizativa	Buena administración	Igualdad, capacidad y mérito	Media de la Dimensión
	%	%	%	%
Muy Mal	30	39	35	34.67
Mal	31.25	29	28.75	29.67
Bien	31.25	18	27.5	25.58
Muy bien	7.5	14	8.75	10.08
Total	100	100	100	100.00

Descripción:

De los 20 ciudadanos a quienes se les aplicó el cuestionario para medir la dimensión “impacto social”, se obtuvo que respecto a la variable que mide el impacto de la contratación laboral en la potestad de autoorganización de la Municipalidad Provincial Del Santa, el 7.5% de ciudadanos respondió “muy bien” y el 31.25% de los ciudadanos cuestionados respondió que la contratación laboral impacta “bien” y “mal”; respecto a la variable que mide el impacto de la contratación laboral en la buena administración de la Municipalidad Provincial

Del Santa, el 14% de ciudadanos respondió “muy bien” y el 39% de los ciudadanos cuestionados respondió que la contratación laboral impacta “muy mal” en la buena administración; y, finalmente, respecto a la variable que mide el impacto de la contratación laboral en la igualdad, capacidad y mérito de la Municipalidad Provincial Del Santa, el 8.5% de ciudadanos respondió “muy bien” y el 35% de los ciudadanos cuestionados respondió que la contratación laboral impacta “muy mal”. Es decir, de la muestra cuestionada de ciudadano, el 10.08% respondió que la contratación laboral tiene muy bien impacto social, mientras que el 34.67% respondió que la contratación laboral tiene muy mal impacto social.

Objetivo N° 02: Determinar el impacto organizacional de la contratación laboral de servidores públicos en la Municipalidad Provincial Del Santa, 2018.

Tabla 7:

Base de datos de dimensión “impacto organizacional”

	Potestad autoorganizativa					Buena administración				Igualdad, capacidad y mérito			
	IT.1	IT.2	IT.3	IT.4	IT.5	IT.6	IT.7	IT.8	IT.9	IT.10	IT.11	IT.12	IT.13
F1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2
F2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1
F3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	1	3	3
F4	4	1	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3
F5	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1
F6	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
F7	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2
F8	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
F9	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
F10	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4
F11	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2
F12	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1
F13	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	1	3	3
F14	4	1	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3
F15	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1
F16	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
F17	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2
F18	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
F19	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
F20	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4

Tabla 8:

Frecuencia y media del indicador “potestad autoorganizativa” desde la opinión de los funcionarios públicos.

	Potestad autoorganizativa								f x d
	IT.1		IT.2		IT.3		IT.4		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	%
Muy Mal	6	30	6	30	4	20	6	30	27.5
Mal	6	30	8	40	10	50	10	50	42.5
Bien	2	10	4	20	6	30	4	20	20
Muy bien	6	30	2	10	0	0	0	0	10
Total	20	100	20	100	20	100	20	100	100

Tabla 9:

Frecuencia y media del indicador “buena administración” desde la opinión de los funcionarios públicos.

	Buena administración										f x d
	IT.5		IT.6		IT.7		IT.8		IT.9		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	%
Muy Mal	4	20	2	10	8	40	4	20	2	10	20
Mal	8	40	10	50	6	30	10	50	10	50	44
Bien	6	30	8	40	6	30	6	30	8	40	34
Muy bien	2	10	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Total	20	100	20	100	20	100	20	100	20	100	100

Tabla N° 10:

Frecuencia y media del indicador “igualdad, capacidad y mérito” desde la opinión de los funcionarios públicos.

	Igualdad, capacidad y mérito								f x d
	IT.10		IT.11		IT.12		IT.13		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Muy Mal	8	40	8	40	4	20	4	20	30
Mal	6	30	4	20	6	30	6	30	27.5
Bien	6	30	8	40	8	40	8	40	37.5
Muy bien	0	0	0	0	2	10	2	10	5
Total	20	100	20	100	20	100	20	100	100

Tabla 11:

Media de la dimensión “impacto organizacional” desde la opinión de los funcionarios públicos.

	Potestad autoorganizativa	Buena administración	Igualdad, capacidad y mérito	Media de la Dimensión
	%	%	%	%
Muy Mal	27.5	20	30	25.83
Mal	42.5	44	27.5	38.00
Bien	20	34	37.5	30.50
Muy bien	10	2	5	5.67
Total	100	100	100	100.00

Descripción:

De los 20 funcionarios públicos a quienes se les aplicó el cuestionario para medir la dimensión “impacto organizacional”, se obtuvo que respecto a la variable que mide el impacto de la contratación laboral en la potestad de autoorganización de la Municipalidad Provincial Del Santa, el 10% de funcionarios públicos respondió “muy bien” y el 42.5% de los funcionarios públicos cuestionados respondió que la contratación laboral impacta “mal”; respecto a la variable que mide el impacto de la contratación laboral en la buena administración de la Municipalidad Provincial Del Santa, el 2% de funcionarios públicos respondió “muy bien” y el 44% de los funcionarios públicos cuestionados respondió que la contratación laboral impacta “mal” en la buena administración; y, finalmente, respecto a la variable que mide el impacto de la contratación laboral en la igualdad, capacidad y mérito de la Municipalidad Provincial Del Santa, el 5% de funcionarios públicos respondió “muy bien” y el 37.5% de los funcionarios públicos cuestionados respondió que la contratación laboral impacta “bien”. Es decir, de la muestra cuestionada de funcionarios públicos, el 5.67% respondió que la contratación laboral tiene muy bien impacto organizacional, mientras que el 38.00% respondió que la contratación laboral tiene mal impacto organizacional.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación tiene como objeto determinar el impacto de la contratación laboral de servidores públicos hasta el año 2018 en la Municipalidad Provincial Del Santa, para tal efecto se determinó medir la misma variable desde dos dimensiones observadas desde dos públicos distintos. La primera dimensión en medirse fue “impacto social” desde la opinión de los ciudadanos porque entiéndase que es el ciudadano quien va a percibir el producto trabajador por los trabajadores públicos de la Municipalidad Provincial Del Santa; y, la segunda dimensión a medirse fue “impacto organizacional” desde la perspectiva de los funcionarios públicos que además tienen atribuciones de dirección y tienen contacto con nuestro objeto de estudio, los trabajadores públicos, sin embargo, los indicadores e ítems no varían, solo se miden desde distinto ángulo y público; por lo que, los indicadores considerados en el instrumento de recolección de datos, es: potestad autoorganizativa de la entidad municipal en materia de contratación laboral, la buena administración como objeto y fin de la contratación laboral, e igualdad, mérito y capacidad que debe tener los trabajadores municipales.

Entre los trabajos similares a la presente investigación, ubicados en su mayoría en España, analizan la variable en estudio pero descriptivamente desde la doctrina legal y técnica. Es en Perú donde se encuentran antecedentes similares en el objeto de estudio, el lugar de estudio y de sesgos descriptivos pero desde el recojo de información en documentos y del propio objeto de estudio, es decir, desde los trabajadores. Entre los hallazgos de los antecedentes revisados, se identifica que en España existen deficiencias en las relaciones laborales entre el Estado y sus empleados similares a los de Perú, entre ellos: el clientelismo político, la laboralización del Estado en cuanto a regímenes laborales, los débiles mecanismos de acceso a la función pública y el perfil que el trabajador como servidor del Estado para el pueblo debe revestir. En cuanto a las investigaciones revisadas en Perú se identifica que no sólo en la Municipalidad Provincial Del Santa aqueja la superpoblación de contratación laboral, la contratación laboral sin planificación, la contratación laboral al margen de los regímenes laborales que se traduce en carga económica a las entidades municipales y el ralo personal técnico-profesional en las entidades municipales. Asimismo, si bien, en el Perú y otras países del mundo se viene impulsando la meritocracia de los trabajadores que prestan servicios al Estado, se han hallado deficiencias específicamente en los gobiernos locales, tal como lo es la Municipalidad Provincial Del Santa.

De las teorías desarrolladas en la presente investigación se estableció que el Estado es un empleador particular, por cuánto tiene como fin el bienestar común de sus ciudadanos, y por ende, los trabajadores del Estado deben procurar y coadyuvar a conseguir tal fin a través de su labor en la prestación técnica, obrera o profesional de sus servicios; asimismo, como parte de la política nacional que viene impulsando el Estado Peruano, todas las entidades públicas incluidos los gobiernos locales deben impulsar una gestión pública basada en resultados que respondan a principios de eficiencia y eficacia, es decir, cumplir los objetivos a través del uso racional de los recursos económicos del Estado. Así también, del otro lado, los trabajadores que brindan servicios al Estado gozan de sus atributos como es el poder público para cumplir su fin, es decir, ejercen la función pública que tal como lo señala Galindo, “la función pública es una manifestación de la soberanía del Estado” (2000).

En el Perú, el empleo público se regula por la Ley Marco del Empleo Público y consagra el sistema mixto de contratación laboral en el acceso a la función pública, ya que hace distinción entre funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción y servidores públicos que solo deberán acceder a la función pública a través de “concurso público”; y, sistema mixto por los regímenes laborales, ya que se cuenta con el régimen de la carrera administrativa que permite el ascenso en la administración pública y el régimen laboral de la actividad privada que no permite el ascenso. La presente investigación se ocupa de los servidores públicos bajo ambos sistemas de contratación laboral por ambos regímenes laborales. Los gobiernos locales, por mandato legal, particularmente está facultado de obligatorio cumplimiento contratar personal administrativo al amparo del régimen laboral de la carrera administrativa y trabajadores obreros a través del régimen laboral de la actividad privada, así también, se puede utilizar el régimen especial de contratación administrativa de servicios que permite contratar personal administrativo pero que no permite el ascenso ni otros beneficios que sí brinda efectivamente el régimen de la carrera administrativa.

A diferencia de los trabajos previos, en la presente investigación se ha tratado de la revisión de la doctrina establecer cuáles son los bienes jurídicos que el sistema de contratación laboral que se consagra en la Ley del Empleo Público y otros textos legales prioriza cautelar, es así que se ubicaron tres bienes: la potestad y/o facultad que tiene el Estado para que, en el marco del ordenamiento jurídico nacional y vigente que rige las relaciones humanas e institucionales en el Perú, pueda organizarse en materia laboral, lo que comúnmente conocemos como “planificación”; la segunda, la buena administración que

tiene por objeto lograr los objetivos institucionales y del Estado redundante en los ciudadanos y que se verifica a través de la prestación de servicios básicos como seguridad ciudadana, limpieza, electricidad, saneamiento, infraestructura y otros que se encuentran reconocidos como derechos fundamentales en la Carta Magna; y tercero, el derecho de acceso a la función pública en igualdad, con capacidad y méritos para dicho acceso.

Como resultado de la aplicación del instrumento de recolección de datos, se obtuvo que el impacto social que hasta ahora ha causado la contratación laboral en la Municipalidad Provincial Del Santa es muy mala, es decir, los ciudadanos no ven con buenos ojos, por lo tanto, consideran que no hay una buena administración, ni tampoco se ha contratado tomando en consideración la igualdad, la capacidad y el mérito de los servidores públicos; algo similar, ocurre desde la perspectiva de los funcionarios públicos que respondieron al cuestionario y concluyó que la contratación laboral realizada hasta la fecha de la Municipalidad Provincial Del Santa impacta malamente en la organización interna, por ende no permite cumplir con la atribución de autoorganización, la buena administración y contar con servidores públicos con capacidades y méritos.

Si bien es cierto, en los antecedentes del presente trabajo no se encuentran datos similares para la discusión, si nos permite conocer las causas que ha desencadenado los resultados descritos en el párrafo anterior y que no son ajenas a otros países de Europa y Latinoamérica; asimismo, es importante discutir lo hasta ahora mencionado con la realidad de otros países como los países latinoamericanos en los que resalta el alto porcentaje de desconfianza de los ciudadanos en los trabajadores públicos y por consecuencia en la administración del Estado, esta triste realidad se contrapone a lo que sucede en Chile en América Latina y en los países nórdicos. En Chile se debe a la alta profesionalización de sus servidores públicos, lo que en Perú se encuentra en proceso y en los gobiernos locales más lento que en las demás entidades del Estado. En los países nórdicos caracterizados por su bajísimo índice en corrupción, menores índices de desempleo y por tener una administración ligera y flexible, se debe al modelo de contratación laboral que es a través de entrevistas y evaluaciones curriculares, es decir, capacidad y experiencia del candidato y no es un sistema que perpetúe al trabajador en un puesto del Estado.

V. CONCLUSIONES

Visto los resultados obtenidos en la presente investigación, se concluye:

Se determinó que la contratación laboral en la Municipalidad Provincial Del Santa tiene un muy mal impacto social desde la perspectiva de los ciudadanos.

Se determinó que la contratación laboral en la Municipalidad Provincial Del Santa tiene mal impacto organizacional, en la entidad, desde la perspectiva de los funcionarios públicos.

VI. RECOMENDACIONES

Visto los resultados obtenidos en la presente investigación, se recomienda:

Dar a conocer a los ciudadanos la realidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Del Santa y cómo opera el sistema de planificación en el Estado y hasta dónde llega la potestad de autoorganización interna en materia laboral.

Fortalecer y transparentar la prestación de los servicios públicos que brinda la Municipalidad Provincial Del Santa, tales como el servicio de limpieza pública, seguridad ciudadana, atención administrativa, programas sociales, procedimientos de fiscalización y ordenamiento ciudadano, entre otros.

Capacitar a los trabajadores de la Municipalidad Provincial Del Santa a la vanguardia de la gestión pública y su administración.

Gestionar la transición de la Municipalidad Provincial Del Santa y de los trabajadores públicos que acepte, al régimen del servicio civil.

REFERENCIAS

- 20minutos (2018). El número de empleados públicos en España alcanza los 2,58 millones, tras sumar 22.000 puestos en seis meses. Recuperado de: <https://www.20minutos.es/noticia/3525464/0/numero-empleados-publicos-espana-alcanza-258-millones-sumar-puestos/>
- ABC Economía (2018). *¿Qué países tienen más funcionarios que España?*. Recuperado de: https://www.abc.es/economia/abci-paises-tienen-mas-funcionarios-espana-201805081141_noticia.html
- Alfaro, L., & Saavedra, K. (2008). Los servicios públicos en el Perú: una visión preliminar. *Serie Doctrina*, 589-600. Recuperado de: <http://www.administracion.usmp.edu.pe/institutoconsumo/wp-content/uploads/2013/08/Servicios-P%C3%BAblicos-en-el-Per%C3%BA-UNAM.pdf>
- Arguello M, L. V. (2018). La configuración jurídica del derecho a la buena administración pública (tesis de maestría). Ecuador, Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6366/1/T2712-MDACP-Arguello-La%20configuracion.pdf>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2012). *El Servicio Civil Peruano. Antecedentes, Marco normativo actual y desafíos para la reforma*. Perú Recuperado de: <https://storage.servir.gob.pe/biblioteca/SERVIR%20-%20El%20servicio%20civil%20peruano%20-%20Cap1.PDF>
- Bardales C., G. S. (2013). Evaluación de puestos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Miguel-Cajamarca de acuerdo al Manual Normativo de Clasificación de Cargos (Tesis de grado). Perú, Trujillo: Universidad privada Antenor Orrego. Recuperado de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/206/1/BARADALES_GISSELA_EVALUACION_PUESTOS%202013.pdf
- BBC (2018). Cuáles son los países de América Latina que gestionan mejor y peor sus fondos públicos, según el BID. Recuperado de: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-45827380>

- Bejarano L, J. M. (2017). La “indebida” utilización de criterios sociales y/o territoriales en el acceso a la función pública, y particularmente en el empleo público local de carácter temporal. Revista digital CEMCI (Núm. 36). Recuperado de: <https://revista.cemci.org/numero-36/pdf/trabajos-de-evaluacion-1-la-indebida-utilizacion-de-criterios-sociales-y-o-territoriales-en-el-acceso-a-la-funcion-publica.pdf>
- Caraza C., M. D. M. (2015). Los estándares de calidad en la prestación de los servicios públicos y su incidencia en la responsabilidad de la administración (tesis doctoral). España: Recuperado de: <https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/27026/Tesis%20Mar%C3%ADa%20del%20Mar%20Caraza%20Crist%C3%ADn.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chinchilla M. C. (2005). El derecho al acceso a la función pública en condiciones de igualdad (jurisprudencia constitucional). Recuperado de: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1626/9.pdf>
- Chudnovsky, M. y Cafarelli, L. M. (2018). Los cambios en las estructuras organizacionales del Estado y su vínculo con la composición del empleo público. Argentina, 2003-2016 (DOI: 10.24202). Recuperado de: <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=37b29807-9f9c-4610-9144-66d4d9f918bd%40sdc-v-sessmgr03>
- Comisión de Transferencia de Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial Del Santa (2018). “*Anexo 01: Acta Parcial de Transferencia de la Gerencia de Recursos Humanos, 2018*”. Chimbote.
- Contraloría General de la República (2014). Estudio del proceso de descentralización en el Perú. Recuperado de: <https://www.undp.org/content/dam/peru/docs/Gobernabilidad%20democr%C3%A1tica/pe.Estudio%20proceso%20de%20descentralizacion.pdf>
- De los Santos, I, J. (2010). La contratación administrativa de servicios y su impacto en la función pública peruana (tesis de grado). Lima, Recuperado de: http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8287/DeLosSantosInga_J.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Decreto Legislativo 276 (1984). *Ley de Bases de la Carrera Administrativa*. Perú
Recuperado de: http://www3.vivienda.gob.pe/oggrh/Documentos/Personal/Decreto_Legislativo_276.pdf
- Del Campo G., E y Hernández B., J. (2016). Talento para lo público: analizando los sistemas de formación y capacitación de funcionarios públicos en América Latina en Revista del CLAD Reforma y democracia [núm. 64, pp. 165-192]. Venezuela: Centro Latinoamericano de Administración para el desarrollo. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/3575/357544807006.pdf>
- Diario el Peruano (2008). *Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios*. Perú Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/politicas/pdf/cas-1057/decreto-legislativo1057.pdf>
- Diario El Peruano (2013). Normas Legales. Presidencia del Consejo de Ministros. Aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública. Decreto Supremo N° 004-2013-PCM. Recuperado de: <http://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/DS-004-2013-PCM-Aprueba-la-PNMGP.pdf>
- Diario El Peruano (2017). Autoridad Nacional del Servicio Civil. Aprueban la Guía metodológica para el diseño de perfiles de puestos para entidades públicas, aplicable a regímenes distintos a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y la Guía metodológica para la elaboración del manual de perfiles de puestos – MPP, aplicable al régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Resolución de presidencia Ejecutiva N° 313-2017-SERVIR/PE. Recuperado de: <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/aprueban-la-guia-metodologica-para-el-diseno-de-perfiles-de-resolucion-no-313-2017-servirpe-1609854-2>
- El Boletín (2018). ¿En qué países europeos ganan más los empleados públicos?. Recuperado de: <https://www.elboletin.com/noticia/166094/economia/en-que-paises-europeos-ganan-mas-los-empleados-publicos.html>
- El Comercio (2017). ¿Cuál es la situación de los empleados públicos? Estas son las cifras [INFORME]. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/peru/situacion-empleados-publicos-peru-son-cifras-informe-noticia-455080>

- El Peruano (2002). Ley marco de modernización del Estado. Recuperado de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCE7AB2E6434B55305257B890053B271/\\$FILE/02A08.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCE7AB2E6434B55305257B890053B271/$FILE/02A08.pdf)
- eldiario.es (2017). Oposiciones para toda la vida vs. Currículum: así se llega a funcionario en Europa. Recuperado de: https://www.eldiario.es/economia/funcionarios_0_637637025.html
- ESCUELA, D. A. R. (2009). Principios de organización y actuación de la Administración Pública. *Procedimientos y formas de la actividad administrativa. La actividad de limitación, arbitral, de servicio público y de fomento (Castilla-La Mancha: Junta de Comunidades, 2009)*. Recuperado de: <http://pagina.jccm.es/ear/descarga/A2T4.pdf>
- Fondevila A., J. (2015). El principio de transparencia: Dónde está en el empleo público en España en Aletheia (ISSN-E18187-0929). Recuperado de: http://www.liberlex.com/archivos/Transparencia_FP_JFA.pdf
- Fuentes en Nodal (2018). El empleo público en América Latina está en riesgo. Recuperado de: <https://www.nodal.am/2018/09/el-empleo-publico-en-america-latina-esta-en-riesgo-por-julio-fuentes/>
- Fundación Salvadoreña para el desarrollo económico y social (2015) Función pública y clientelismo. Recuperado de: <http://fusades.org/sites/default/files/investigaciones/Funci%C3%B3n%20P%C3%ABlica%20y%20Clientelismo.pdf>
- Galindo C., M. (2000). Teoría de la administración pública. México: Porrúa. Recuperado de: <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/12816/TEORIA%20DE%20LA%20ADMINISTRACION%20PUBLICA.pdf?sequence=1>
- García R., A. J. (s.f.). Marco Legislativo, organizacional y administrativo municipal. Recuperado de: <https://apps.contraloria.gob.pe/transferenciagestion/.../Organización%20Municipal.doc>
- García T., A. (2016). Fuentes de regulación e instrumentos de organización del trabajo en el empleo público de régimen laboral (tesis doctoral). España: Universidad de Oviedo.

Recuperado de: http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/37443/1/TD_AlbaGarciaTorres.pdf

Gasparini, L.; Arcidiácono, M.; Carella, L.; Puig, J.; Gluzmann P. y Brassiolo P. (2015). El empleo público en América Latina. Evidencia de las encuestas de hogares en El Trimestre económico (vol. LXXXII, núm. 328, pp. 749-784). Recuperado de: <http://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/wp-content/uploads/183-394-1-SM.pdf>

Guemes, C. (2015). Desconfianza en las administraciones públicas: ¿castigo por desempeño deficiente o prejuicio social? Análisis comparado en América Latina. Recuperado de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/3C98FA3CAE9C547105257F92007B683C/\\$FILE/guemecec.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/3C98FA3CAE9C547105257F92007B683C/$FILE/guemecec.pdf)

Guinovart P. en Panam Post (2017). Empleo Público y estatismo, una bomba de tiempo en América Latina. Recuperado de: <https://es.panampost.com/priscila-guinovart/2017/06/27/empleo-publico-y-estatismo-una-bomba-de-tiempo-en-america-latina/>

Haro, V. C. E. (2013). La relación Estado empleador-Servidores públicos y el derecho a la negociación colectiva en la administración pública (tesis de maestría). Perú: Universidad de Lima. Recuperado de: http://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/ulima/3468/Haro_Vargas_Carlos.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, S. R., Fernández C. C. y Baptista L. M. D. P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta. Ed.). México: Interamericana Editores. Recuperado de: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

INEI (2018). *Perú: Indicadores de Gestión Municipal 2018*. Lima. Recuperado de: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1636/libro.pdf

INEI (2018). Perú: percepción ciudadana sobre gobernabilidad, democracia y confianza en las instituciones. Setiembre 2017 – febrero 2018. Recuperado de:

Linazasoro E, I. (2017). El derecho a una buena administración pública cambios de paradigmas en el derecho administrativo chileno de las potestades y privilegios a los

derechos ciudadanos. Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/147062/El-derecho-a-una-buena-administraci%C3%B3n-p%C3%BAblica-cambios-de-paradigmas-en....pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Llatas, R. L. (2011). Noción de Estado y los derechos fundamentales en los tipos de Estado. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5157817.pdf>

López-Roldán, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. España. Recuperado de: https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccua_a2016_cap2-3.pdf

Marsollier, R. G. y Expósito, D. C. (2017). Los valores y el compromiso laboral en el empleo público. Recuperado de: <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=13c4b5a3-50cd-4035-9072-d2747805f20e%40sessionmgr4008>

Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (2015). Calidad y sostenibilidad de los servicios públicos. Recuperado de: http://www.aeval.es/export/sites/aeval/comun/pdf/calidad/informes/Informe_Percepcion_2015.pdf

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2016). Guía sobre el sistema administrativo de Gestión de recursos humanos en el sector público. Recuperado de: <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2016/07/MINJUS-DGDOJ-Gu%C3%ADa-sobre-el-Sistema-Administrativo-Servir.pdf>

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2019). Constitución Política del Perú. Texto actualizado con las reformas ratificadas en el Referéndum de 2018 (13ava. Ed.). Recuperado de: https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2019/05/Constitucion-Politica-del-Peru-marzo-2019_WEB.pdf

Miranda H, G. (2004). Instituciones y Perspectivas del Derecho Laboral Público. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/viewFile/16848/17160>

- Mizrahi, D. en INFOBAE (2017). Cómo funcionan las cosas en el país menos corrupto del mundo. Recuperado de: <https://www.infobae.com/america/mundo/2017/01/29/como-funcionan-las-cosas-en-el-pais-menos-corrupto-del-mundo/>
- Norte G., A. (2015). Temporalidad y Laboralización del Empleo Público (tesis). España: Universidad de Murcia. Recuperado de: <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/334987/TMANG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- OHIO University. (2019). Public Administration vs. Public Management: What's the Difference? Recuperado de: <https://onlinemasters.ohio.edu/blog/public-administration-vs-public-management-whats-the-difference/>
- Parejo A, L. La potestad de autoorganización de la administración local. Revista de documentación administrativa, Estudios, 228, pp. 13-43. Recuperado de: https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/27563/potestad_parejo_DA_1991.pdf
- Pérez C., D. (2015). El acceso al empleo público en el Perú y España. Análisis del derecho comparado en la regulación del empleo público (tesis para máster). España: Universidad de Valencia. Recuperado de: <http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/67445/TRABAJO%20DE%20FIN%20DE%20MASTER-DEIVYS%20JOEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Perú21 (2015). ¿Qué es la gestión pública? Recuperado de: <https://peru21.pe/vida/gestion-publica-204064>
- Plaza-Angulo, J. J. (2018). Introducción a la gestión de recursos humanos en la administración pública local. Recuperado de: https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/16513/plaza-angulo_rrhh_sept2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pleno Jurisdiccional del Tribunal Constitucional (2005). Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional que resuelve demanda de inconstitucionalidad interpuesta por Juan José Gorriti y más de cinco mil ciudadanos contra Congreso de la República contra la Ley N° 28175. Recuperado de: <http://tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>

- Ponce S, J. (2015). Transparencia y derecho a una buena administración. XX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Lima. Recuperado de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/E98CB19203DD3F1705258096005F9F77/\\$FILE/poncejul.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/E98CB19203DD3F1705258096005F9F77/$FILE/poncejul.pdf)
- Presidencia del Consejo de Ministros (2014). Programa de fortalecimiento de capacidades en materia de gobierno abierto dirigido a gobiernos regionales y locales.Fasciulo I Transparencia. Perú. Recuperado de: <http://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/01/Fasciculo-1-Transparencia.pdf>
- Presidencia Ejecutiva de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2017). Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 315-2017-SERVIR/PE. Recuperado de: <https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2017/Res315-2017-SERVIR-PE.pdf>
- Real Academia Española (2018). *Impacto*. Perú. Recuperado de: <https://dle.rae.es/?id=L1TjrM9>
- Recio S. D. G., J. M. (2007). Potestad organizatoria de las administraciones públicas, ordenación de puestos de trabajo y control judicial. Recuperado de: <http://aedun.es/images/stories/documentos/articulos/recio.pdf>
- Rodríguez-Arana, J. (2014). La buena administración como principio y como derecho fundamental en Europa. Misión Jurídica Revista de derecho y ciencias sociales (Núm. 6, pp. 23-56). Colombia. Recuperado de: <https://www.revistamisionjuridica.com/wp-content/uploads/2017/04/art1-2.pdf>
- Sánchez P., J. (2015). Igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la función pública docente no universitaria (tesis doctoral). España: UNED. Recuperado de: http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Derecho-Jsanchez/SANCHEZ_PIQUERO_Javier_Tesis.pdf
- Schuster, C. en BID Mejorando vidas (2016) ¿Cómo facilitamos el apoyo político para terminar con el clientelismo?. Recuperado de: <https://blogs.iadb.org/administracion-publica/es/3495/>

- Secretaría de Gestión Pública. Presidencia de Consejo de Ministros. (2017). Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021. Recuperado de: <http://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2017/04/PNMGP.pdf>
- Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Superior de Justicia de la República (2016). Oficio N° 183-2016-JAV-2°SDCYST-CS. Recuperado de: <http://mafirma-noticias2.s3.amazonaws.com/2017-01-23/Cas.%207495-2014%20Cusco.pdf>
- Silva-Romero C. (2017). Mérito y Capacidad: en defensa de la carrera y función pública (tesis de grado). Lima: Universidad de Piura. Recuperado de: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2866/DER_092.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sistema Nacional de Información Jurídica (2015). *Ley Orgánica de Municipalidades. Ley N° 27972*. Recuperado de: http://www.congreso.gob.pe/Docs/GrupoTrabajo2016/Constitucion_ReformaElectoral/files/baselegal/27972-municipalidades.pdf
- Sistema Peruano de Información Jurídica (2012). *Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales. Ley N° 29849*. Recuperado de: <http://spij.minjus.gob.pe/normas/textos/060412T.pdf>
- Sistema Peruano de Información Jurídica (2016). *Constitución Política del Perú (Décimo Primera Edición Oficial)*. Recuperado de: <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2018/06/4-Constituci%C3%B3n-Pol%C3%ADtica-del-Per%C3%BA-%E2%80%93D%C3%A9cimo-Primera-Edici%C3%B3n-Oficial.pdf>
- Sistema Peruano de Información Jurídica (2019). *Ley Marco del Empleo Público. Ley N° 28175*. Recuperado de: <http://www.sat.gob.pe/transparenciav2/Normas/descargar/Ley28175.pdf>
- Sú L., C. y Prieto B., T. (2015). La nueva carrera pública en el Perú en el marco de la reforma del servicio civil en XX Congreso Internacional del CLAD sobre Reforma del Estado

y de la Administración Pública. Perú, Lima: Recuperado de:
[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/590A4D43A1E35C9F052580A30076977F/\\$FILE/sulay.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/590A4D43A1E35C9F052580A30076977F/$FILE/sulay.pdf)

Tribunal Constitucional (2015). Sentencia del Tribunal Constitucional del Expediente N° 05057-2013-PA/TC. Caso Huatuco. Recuperado de: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/05057-2013-AA.pdf>

Tribunal Constitucional (2016). Pleno Jurisdiccional de Caso Ley del Servicio Civil. Lima, Perú. Recuperado de: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2016/00025-2013-AI%2000003-2014-AI%2000008-2014-AI%2000017-2014-AI.pdf>

Tu Europa. Unión Europea (2019). Acceso a empleos en el sector público. Recuperado de: https://europa.eu/youreurope/citizens/work/finding-job-abroad/access-to-jobs-in-the-public-sector/index_es.htm

Vargas C., P. (2015). Contratación de obreros en regímenes laborales en la Municipalidad Provincial De Huanta (informe de investigación). Perú, Ayacucho: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Recuperado de: http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/822/Tesis%20D71_Var.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Viaña, D. (2016). ¿Hay demasiados funcionarios y empleados públicos en España?. Recuperado de: <https://www.elmundo.es/economia/2016/10/30/58136a5dca47410d488b457a.html>

Villanueva P., R. (2011). Reflexiones y propuestas sobre el empleo público local: problemas actuales de derecho administrativo (ISBN: 978-84-695-0334-8) (tesis para doctorado). España, Madrid: Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de: <https://eprints.ucm.es/13797/1/T33112.pdf>

Yamada, G. y Montero, R. (2011). Corrupción e inequidad en los servicios públicos en el Perú. Recuperado de: <http://www.cies.org.pe/sites/default/files/files/diagnosticoypropuesta/archivos/dyp-50.pdf>

Zavala, V. O., L. J. (2018). ¿La regla de derecho debe prevalecer sobre el principio jurídico laboral? Análisis del contrato administrativo de servicios. Recuperado de:

<http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=ccf66aa9-a345-42bf-a653-2ce08d04adee%40sessionmgr4008>

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA	TÉCNICA E INSTRUMENTO
Impacto de la contratación laboral de servidores públicos en la Municipalidad Provincial Del Santa, 2018	¿Cuál es el impacto de la contratación laboral de servidores públicos en la Municipalidad Provincial Del Santa, 2018?	<p>Objetivo general: Determinar el impacto de la contratación laboral de servidores públicos en la Municipalidad Provincial Del Santa, 2018.</p> <p>Objetivos Específicos: 1.- Determinar el impacto social de la contratación laboral de servidores públicos en la Municipalidad Provincial Del Santa, 2018. 2.- Determinar el impacto organizacional de la contratación laboral de servidores públicos en la Municipalidad Provincial Del Santa, 2018</p>	No presenta hipótesis	<p>Tipo de investigación: Por su enfoque es cuantitativa; por su alcance es descriptivo, por su diseño es no experimental. (Hernández, 2014)</p> <p>Población (N) Ciudadanos y Servidores públicos de confianza</p> <p>Muestra (n) Muestra no probabilísticas.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario de preguntas cerradas.</p> <p>Escala : Nominal de tipo Rensis Likert</p> <p>Categoría: . Alto (3) . Medio (2) . Bajo (1)</p> <p>Validez: A criterio de juicio de expertos: un experto de la especialidad con grado de magister y/o doctor .y el otro experto docente metodólogo del curso</p> <p>Confiabilidad: Se determinara por medio de la prueba estadística de Alfa de Corbach, aplicado a una muestra piloto.</p>

Anexo 2

INSTRUMENTO

CUESTIONARIO A CIUDADANOS PARA DETERMINAR EL IMPACTO SOCIAL DE LA CONTRATACIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA, 2018

I.- INSTRUCCIONES: Cada pregunta que se le presenta a continuación, va seguida de cuatro posibles respuestas que deberá calificar con una “X” en la alternativa elegida, teniendo en cuenta la siguiente leyenda:

1	Muy Mal
2	Mal
3	Bien
4	Muy bien

II.- PREGUNTAS

ÍTEMS	1	2	3	4
1.- ¿Cómo impacta la contratación de trabajadores públicos en la organización interna de la MPS?				
2.- ¿Cómo impacta la contratación de trabajadores públicos en la administración de recursos públicos?				
3.- ¿Cómo impacta la contratación de trabajadores públicos en la distribución de trabajo?				
4.- ¿Cómo impacta la contratación de trabajadores públicos en el logro de objetivos institucionales?				
5.- ¿Cómo impacta la contratación de trabajadores públicos en el servicio de limpieza pública?				
6.- ¿Cómo impacta la contratación de trabajadores públicos en el servicio de seguridad ciudadana?				
7.- ¿Cómo impacta la contratación de trabajadores públicos en la atención al público (labor administrativa)?				
8.- ¿Cómo impacta la contratación de trabajadores públicos en los programas sociales?				
9.- ¿Cómo impacta la contratación de trabajadores públicos en los procedimientos de fiscalización y sanción?				
10.- ¿Cómo impacta la contratación de trabajadores públicos en la selección de posteriores trabajadores públicos?				
11.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en la profesionalización de la función pública en la MPS?				
12.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en la mejora continua y permanente de la administración pública en la MPS?				

ÍTEMS	1	2	3	4
13.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en el bienestar común de los ciudadanos?				

CUESTIONARIO A FUNCIONARIOS PARA DETERMINAR EL IMPACTO
ORGANIZACIONAL DE LA CONTRATACIÓN LABORAL EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA, 2018

I.- INSTRUCCIONES: Cada pregunta que se le presenta a continuación, va seguida de cuatro posibles respuestas que deberá calificar con una “X” en la alternativa elegida, teniendo en cuenta la siguiente leyenda:

1	Muy Mal
2	Mal
3	Bien
4	Muy bien

II.- PREGUNTAS

ÍTEMS	1	2	3	4
1.- ¿Cómo impacta la contratación de trabajadores públicos en la organización interna de la MPS?				
2.- ¿Cómo impacta la contratación de trabajadores públicos en la administración de recursos públicos?				
3.- ¿Cómo impacta la contratación de trabajadores públicos en la distribución de trabajo?				
4.- ¿Cómo impacta la contratación de trabajadores públicos en el logro de objetivos institucionales?				
5.- ¿Cómo impacta la contratación de trabajadores públicos en el servicio de limpieza pública?				
6.- ¿Cómo impacta la contratación de trabajadores públicos en el servicio de seguridad ciudadana?				
7.- ¿Cómo impacta la contratación de trabajadores públicos en la atención al público (labor administrativa)?				
8.- ¿Cómo impacta la contratación de trabajadores públicos en los programas sociales?				
9.- ¿Cómo impacta la contratación de trabajadores públicos en los procedimientos de fiscalización y sanción?				
10.- ¿Cómo impacta la contratación de trabajadores públicos en la selección de posteriores trabajadores públicos?				
11.- ¿Cómo impacta la contratación de trabajadores públicos en la profesionalización de la función pública en la MPS?				
12.- ¿Cómo impacta la contratación de trabajadores públicos en la mejora continua y permanente de la administración pública en la MPS?				
13.- ¿Cómo impacta la contratación de trabajadores públicos en el bienestar común de los ciudadanos?				

ANEXO 3

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: Impacto de la contratación laboral de servidores públicos en la Municipalidad Provincial Del Santa, 2018

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta				Criterios de Evaluación								Observaciones / Recomendaciones	
								Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
				Muy Mal	Mal	Bien	Muy bien	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Contratación laboral	Social	Potestad autoorganizativa	1.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en la organización interna de la MPS?					X		X			X		X		
			2.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en la administración de recursos públicos?									X		X			
			3.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en la distribución de trabajo?										X		X		

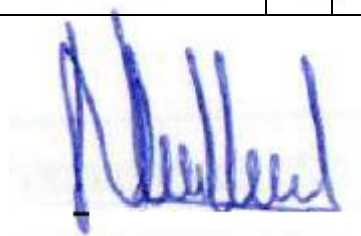
Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta				Criterios de Evaluación								Observaciones / Recomendaciones
								Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				Muy Mal	Mal	Bien	Muy bien	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
			4.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en el logro de objetivos institucionales?									X		X		
		Buena administración	5.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en el servicio de limpieza pública?									X		X		
			6.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en el servicio de seguridad ciudadana?									X		X		
			7.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en la atención al público (labor administrativa)?						X		X		X			
			8.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en los programas sociales?								X		X			

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta				Criterios de Evaluación								Observaciones / Recomendaciones
								Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				Muy Mal	Mal	Bien	Muy bien	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
			9.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en los procedimientos de fiscalización y sanción?									X		X		
		Igualdad, capacidad y mérito	10.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en la selección de posteriores trabajadores públicos?									X		X		
			11.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en la profesionalización de la función pública en la MPS?							X		X		X		
			12.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en la mejora continua y permanente de la administración pública en la MPS?										X		X	

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta				Criterios de Evaluación								Observaciones / Recomendaciones
								Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				Muy Mal	Mal	Bien	Muy bien	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Organizacional	Potestad autoorganizativa	13.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en el bienestar común de los ciudadanos?										X		X		
		1.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en la organización interna de la MPS?					X		X		X		X			
		2.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en la administración de recursos públicos?								X		X				
		3.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en la distribución de trabajo?								X		X				
		4.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en el logro de objetivos institucionales?									X		X			

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta				Criterios de Evaluación								Observaciones / Recomendaciones	
								Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
				Muy Mal	Mal	Bien	Muy bien	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
		Buena administración	5.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en el servicio de limpieza pública?										X		X		
			6.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en el servicio de seguridad ciudadana?										X		X		
			7.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en la atención al público (labor administrativa)?							X		X		X			
			8.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en los programas sociales?									X		X			
			9.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en los procedimientos de fiscalización y sanción?									X		X			

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta				Criterios de Evaluación								Observaciones / Recomendaciones
								Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				Muy Mal	Mal	Bien	Muy bien	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	Igualdad, capacidad y mérito		10.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en la selección de posteriores trabajadores públicos?								X		X		X	
			11.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en la profesionalización de la función pública en la MPS?									X		X		
			12.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en la mejora continua y permanente de la administración pública en la MPS?									X		X		
			13.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en el bienestar común de los ciudadanos?									X		X		



DNI N° 40914772

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario

OBJETIVO : Describir el impacto de la contratación de trabajadores en la Municipalidad Provincial
Del Santa, 2018

DIRIGIDO A : Ciudadanos y Funcionarios de primer nivel organizacional de la Municipalidad Provincial Del Santa .

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : CHÁVEZ PRÍNCIPE, NARDA MARÍA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRA



DNI N° 40914772

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: Impacto de la contratación laboral de servidores públicos en la Municipalidad Provincial Del Santa, 2018

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta				Criterios de Evaluación								Observaciones / Recomendaciones	
								Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
				Muy Mal	Mal	Bien	Muy bien	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Contratación laboral	Social	Potestad autoorganizativa	1.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en la organización interna de la MPS?					X		X			X		X		
			2.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en la administración de recursos públicos?									X		X			
			3.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en la distribución de trabajo?										X		X		

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta				Criterios de Evaluación								Observaciones / Recomendaciones
								Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				Muy Mal	Mal	Bien	Muy bien	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
			4.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en el logro de objetivos institucionales?									X		X		
		Buena administración	5.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en el servicio de limpieza pública?									X		X		
			6.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en el servicio de seguridad ciudadana?									X		X		
			7.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en la atención al público (labor administrativa)?						X			X		X		
			8.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en los programas sociales?									X		X		

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta				Criterios de Evaluación								Observaciones / Recomendaciones	
								Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
				Muy Mal	Mal	Bien	Muy bien	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
			9.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en los procedimientos de fiscalización y sanción?										X		X		
		Igualdad, capacidad y mérito	10.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en la selección de posteriores trabajadores públicos?											X		X	
			11.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en la profesionalización de la función pública en la MPS?								X		X		X		
			12.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en la mejora continua y permanente de la administración pública en la MPS?											X		X	

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta				Criterios de Evaluación								Observaciones / Recomendaciones	
								Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
				Muy Mal	Mal	Bien	Muy bien	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
	Organizacional	Potestad autoorganizativa	13.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en el bienestar común de los ciudadanos?											X		X	
			1.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en la organización interna de la MPS?					X		X		X		X			
			2.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en la administración de recursos públicos?								X		X				
			3.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en la distribución de trabajo?								X		X				
			4.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en el logro de objetivos institucionales?									X		X			

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta				Criterios de Evaluación								Observaciones / Recomendaciones	
								Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
				Muy Mal	Mal	Bien	Muy bien	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Buena administración		5.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en el servicio de limpieza pública?											X		X		
		6.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en el servicio de seguridad ciudadana?											X		X		
		7.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en la atención al público (labor administrativa)?								X			X		X		
		8.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en los programas sociales?											X		X		
		9.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en los procedimientos de fiscalización y sanción?											X		X		

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta				Criterios de Evaluación								Observaciones / Recomendaciones
								Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				Muy Mal	Mal	Bien	Muy bien	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	Igualdad, capacidad y mérito		10.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en la selección de posteriores trabajadores públicos?								X		X			
			11.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en la profesionalización de la función pública en la MPS?									X		X		
			12.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en la mejora continua y permanente de la administración pública en la MPS?									X		X		
			13.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en el bienestar común de los ciudadanos?									X		X		

DNI N° 44721006

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario

OBJETIVO : Describir el impacto de la contratación de trabajadores en la Municipalidad Provincial
Del Santa, 2018


DIRIGIDO A : Ciudadanos y Funcionarios de primer nivel organizacional de la Municipalidad Provincial Del Santa .

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : CORTÉZ LÓPEZ, FIORELLA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRA



DNI N° 44721006

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: Impacto de la contratación laboral de servidores públicos en la Municipalidad Provincial Del Santa, 2018

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta				Criterios de Evaluación								Observaciones / Recomendaciones	
								Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
				Muy Mal	Mal	Bien	Muy bien	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Contratación laboral	Social	Potestad autoorganizativa	1.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en la organización interna de la MPS?					X		X			X		X		
			2.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en la administración de recursos públicos?									X		X			
			3.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en la distribución de trabajo?									X		X			
			4.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en el logro de objetivos institucionales?									X		X			

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta				Criterios de Evaluación								Observaciones / Recomendaciones	
								Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
				Muy Mal	Mal	Bien	Muy bien	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Buena administración		5.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en el servicio de limpieza pública?											X		X		
		6.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en el servicio de seguridad ciudadana?											X		X		
		7.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en la atención al público (labor administrativa)?								X			X		X		
		8.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en los programas sociales?											X		X		
		9.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en los procedimientos de fiscalización y sanción?											X		X		

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta				Criterios de Evaluación								Observaciones / Recomendaciones
								Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				Muy Mal	Mal	Bien	Muy bien	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	Igualdad, capacidad y mérito		10.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en la selección de posteriores trabajadores públicos?								X		X			
			11.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en la profesionalización de la función pública en la MPS?									X		X		
			12.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en la mejora continua y permanente de la administración pública en la MPS?									X		X		
			13.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en el bienestar común de los ciudadanos?									X		X		

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta				Criterios de Evaluación								Observaciones / Recomendaciones	
								Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
				Muy Mal	Mal	Bien	Muy bien	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Organizacional	Potestad autoorganizativa	1.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en la organización interna de la MPS?					X			X			X		X		
		2.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en la administración de recursos públicos?										X		X			
		3.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en la distribución de trabajo?										X		X			
		4.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en el logro de objetivos institucionales?										X		X			
	Buena administración	5.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en el servicio de limpieza pública?							X		X		X				

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta				Criterios de Evaluación								Observaciones / Recomendaciones	
								Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
				Muy Mal	Mal	Bien	Muy bien	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
			6.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en el servicio de seguridad ciudadana?										X		X		
			7.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en la atención al público (labor administrativa)?											X		X	
			8.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en los programas sociales?											X		X	
			9.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en los procedimientos de fiscalización y sanción?											X		X	
			10.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en la								X		X		X		

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta				Criterios de Evaluación								Observaciones / Recomendaciones
								Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				Muy Mal	Mal	Bien	Muy bien	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
			selección de posteriores trabajadores públicos?													
		Igualdad, capacidad y mérito	11.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en la profesionalización de la función pública en la MPS?										X		X	
			12.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en la mejora continua y permanente de la administración pública en la MPS?										X		X	
			13.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en el bienestar común de los ciudadanos?											X		X

DNI N° 45372973

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario

OBJETIVO : Describir el impacto de la contratación de trabajadores en la Municipalidad Provincial
Del Santa, 2018

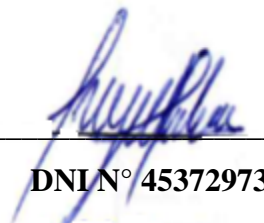
DIRIGIDO A : Ciudadanos y Funcionarios de primer nivel organizacional de la Municipalidad Provincial Del Santa

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : TRUJILLO VIDAL, EDDY GASTÓN

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRO



DNI N° 45372973

ANEXO 4

BASE DE DATOS

CUESTIONARIO APLICADO A CIUDADANOS

	IT.1	IT.2	IT.3	IT.4	IT.5	IT.6	IT.7	IT.8	IT.9	IT.10	IT.11	IT.12	IT.13
C1	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
C2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	3	3	2
C3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
C4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
C5	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2
C6	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3
C7	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3
C8	2	2	3	2	1	2	1	2	1	3	1	2	3
C9	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
C10	2	3	2	2	2	2	1	3	1	1	2	2	2
C11	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	3	2	1
C12	2	3	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3
C13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
C14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
C15	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
C16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
C17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
C18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
C19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
C20	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1

CUESTIONARIO APLICADO A FUNCIONARIOS

	IT.1	IT.2	IT.3	IT.4	IT.5	IT.6	IT.7	IT.8	IT.9	IT.10	IT.11	IT.12	IT.13
F1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2
F2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1
F3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	1	3	3
F4	4	1	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3
F5	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1
F6	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
F7	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2
F8	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
F9	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
F10	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4
F11	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2
F12	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1
F13	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	1	3	3
F14	4	1	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3
F15	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1
F16	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
F17	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2
F18	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
F19	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
F20	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4

Confiabilidad

CUESTIONARIO APLICADO A CIUDADANOS

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,981	13

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1.- ¿Cómo impacta la contratación de trabajadores públicos en la organización interna de la MPS?	25,45	123,103	,911	,979
2.- ¿Cómo impacta la contratación de trabajadores públicos en la administración de recursos públicos?	25,20	122,800	,866	,979
3.- ¿Cómo impacta la contratación de trabajadores públicos en la distribución de trabajo?	25,10	121,358	,910	,978
4.- ¿Cómo impacta la contratación de trabajadores públicos en el logro de objetivos institucionales?	25,20	126,168	,867	,980
5.- ¿Cómo impacta la contratación de trabajadores públicos en el servicio de limpieza pública?	25,30	117,379	,890	,979

6.- ¿Cómo impacta la contratación de trabajadores públicos en el servicio de seguridad ciudadana?	25,30	119,168	,887	,979
7.- ¿Cómo impacta la contratación de trabajadores públicos en la atención al público (labor administrativa)?	25,45	125,839	,895	,979
8.- ¿Cómo impacta la contratación de trabajadores públicos en los programas sociales?	25,35	123,292	,902	,979
9.- ¿Cómo impacta la contratación de trabajadores públicos en los procedimientos de fiscalización y sanción?	25,25	118,408	,905	,979
10.- ¿Cómo impacta la contratación de trabajadores públicos en la selección de posteriores trabajadores públicos?	25,45	124,892	,878	,979
11.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en la profesionalización de la función pública en la MPS?	25,20	119,958	,905	,979
12.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en la mejora continua y permanente de la administración pública en la MPS?	25,20	120,274	,937	,978
13.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en el bienestar común de los ciudadanos?	25,35	124,976	,816	,980

CUESTIONARIO APLICADO A FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,946	13

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1.- ¿Cómo impacta la contratación de trabajadores públicos en la organización interna de la MPS?	25,70	63,589	,624	,949
2.- ¿Cómo impacta la contratación de trabajadores públicos en la administración de recursos públicos?	26,00	66,947	,598	,947
3.- ¿Cómo impacta la contratación de trabajadores públicos en la distribución de trabajo?	26,00	69,895	,579	,946
4.- ¿Cómo impacta la contratación de trabajadores públicos en el logro de objetivos institucionales?	26,20	66,274	,904	,938
5.- ¿Cómo impacta la contratación de trabajadores públicos en el servicio de limpieza pública?	25,80	67,116	,621	,946

6.- ¿Cómo impacta la contratación de trabajadores públicos en el servicio de seguridad ciudadana?	25,80	71,116	,524	,948
7.- ¿Cómo impacta la contratación de trabajadores públicos en la atención al público (labor administrativa)?	26,20	64,168	,913	,937
8.- ¿Cómo impacta la contratación de trabajadores públicos en los programas sociales?	26,00	66,526	,881	,939
9.- ¿Cómo impacta la contratación de trabajadores públicos en los procedimientos de fiscalización y sanción?	25,80	68,168	,807	,941
10.- ¿Cómo impacta la contratación de trabajadores públicos en la selección de posteriores trabajadores públicos?	26,20	64,168	,913	,937
11.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en la profesionalización de la función pública en la MPS?	26,10	63,884	,861	,938
12.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en la mejora continua y permanente de la administración pública en la MPS?	25,70	64,221	,813	,940
13.- ¿Cómo impacta la contratación directa de trabajadores públicos en el bienestar común de los ciudadanos?	25,70	64,642	,782	,941

Anexo 5

Constancias que autoriza la realización de la investigación



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA CHIMBOTE

CONSTANCIA DE COMPROMISO Y AUTORIZACIÓN

Como Gerente Municipal de la Municipalidad Provincial Del Santa, hago constar que en el marco de lo requerido por Lucina Jacqueline Barbarán Alvarez, identificada con DNI N° 70918512, mediante Carta N° 001-2019-LJBA, suscribo la presente constancia de compromiso y autorización para que aplique cuestionario a funcionarios ediles de ésta comuna provincial en el marco de la investigación que viene realizando bajo la denominación ***"Impacto de la contratación laboral de servidores públicos en la Municipalidad Provincial Del Santa, 2018"***.

La presente acta se suscribe a solicitud de la interesada.

Chimbote, 27 de mayo del 2019.


ING. HEUSI RODRIGUEZ FUENTES
GERENTE MUNICIPAL

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Impacto de la contratación laboral de servidores públicos en la Municipalidad Provincial Del Santa, 2018

2. AUTORA:

Lucina Jacqueline Barbaran Alvarez – ljba111@hotmail.com Universidad César Vallejo

3. RESUMEN

El objetivo general de la presente investigación es determinar el impacto de la contratación laboral de servidores públicos en la Municipalidad Provincial Del Santa por lo que se desarrollan las teorías de Estado como empleador, función pública, proceso de descentralización, política nacional de modernización del Estado, sistemas de contratación laboral y bienes jurídicos que protege la Ley Marco del Empleo Público, como son la potestad de autoorganización de la entidad, percepción de buena administración y el acceso a la función pública en igualdad, capacidad y por méritos. La metodología de la presente investigación es de enfoque cuantitativo y diseño descriptivo no experimental, cuya población son los ciudadanos y los funcionarios públicos, la muestra a utilizarse es no probabilística, por lo que se aplicará el instrumento de recolección de datos a veinte ciudadanos y veinte funcionarios públicos seleccionados de forma aleatoria y a conveniencia de la investigación. Los ciudadanos permitirán medir la dimensión de impacto social y los funcionarios públicos permitirán medir la dimensión de impacto organizacional. El instrumento de recolección de datos utilizado en la presente investigación es un cuestionario de 13 preguntas cerradas para ser medidas en la escala de Likert aplicadas a las dos muestras: ciudadanos y funcionarios públicos. Los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario, ha permitido determinar que la contratación laboral en la Municipalidad Provincial Del Santa tiene un muy mal impacto social desde la perspectiva de los ciudadanos; y, un mal impacto organizacional, en la entidad, desde la perspectiva de los funcionarios públicos.

4. Palabras clave: contratación laboral, trabajador público, gobierno local, sistema de contratación laboral.

5. ABSTRACT

The general objective of the present investigation is to determine the impact of the hiring of public servants in the Provincial Municipality of Santa, which is why the theories of the State are developed as an employer, public function, decentralization process, national state modernization policy, systems of labor contracting and legal goods that the Public Employment Framework Law protects, such as the entity's self-organization power, perception of good administration and access to the public function in equality, capacity and merit. The methodology of the present investigation is of quantitative approach and non-experimental descriptive design, whose population are citizens and public officials, the sample to be used is not probabilistic, so the data collection instrument will be applied to twenty citizens and twenty public officials selected at random and at the convenience of the investigation. Citizens will measure the social impact dimension and public officials will measure the organizational impact dimension. The data collection instrument used in this research is a questionnaire of 13 closed questions to be measured on the Likert scale applied to the two samples: citizens and public officials. The results obtained from the application of the questionnaire have allowed us to determine that employment in the Provincial Municipality of Santa has a very bad social impact from the perspective of citizens; and, a bad organizational impact, in the entity, from the perspective of public officials.

6. Keywords: labor hiring, public worker, local government, labor hiring system.

7. INTRODUCCIÓN

El Estado es considerado, hoy en día, uno de los principales empleadores de las economías modernas que se hace necesaria debido a los servicios básicos y públicos que brinda (educación, salud, seguridad ciudadana, justicia, entre otros) (Gasparini, Arcidiácono, Carella, Puig, Gluzmann y Brassiolo, 2015). Sin embargo, entre los problemas que aquejan, preocupan e incomodan a la ciudadanía es la persistente desigualdad en la atención, la pobreza, la corrupción en el Estado y la inseguridad ciudadana (Yamada y Montero, 2011) debido a que los estados latinoamericanos están asediados por grupos de interés que hacen que el Estado pierda su condición de representantes de intereses colectivos para transformarlos en promotores y dadores de leyes que benefician y otorguen privilegios individuales (Guinovart en Panam Post, 2017).

En España, al 2018, se contabilizó que existían en la administración pública 2,58 millones de trabajadores públicos (20Minutos, 2018), de los cuáles, el acceso debe ceñirse al modelo

francés que considera el concurso público o el examen de oposición, como se le llama en el Estatuto Básico del Empleo Público, para el ingreso de empleados públicos (eldiario.es, 2017), sin embargo, se percibe un alto grado de politización en el acceso de empleados a la administración pública, lo que se hace más evidente en gobiernos locales representados por Alcaldes (Viaña, 2016). La percepción ciudadana sobre la atención recibida por parte de los empleados públicos españoles en servicios administrativos es buena (Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, 2015), aun así, de acuerdo a un estudio realizado en España por Caraza (2015), los factores determinantes en la calidad del servicio público brindado por los empleados públicos, son: respetar los plazos, respetar los procedimientos y el grado de diligencia con el que se realice, es decir, ser eficaces en la prestación del servicio público.

Los países nórdicos encabezan el ranking de los países con menos índices de corrupción, mejor calidad institucional y mejores condiciones de vida, por lo que son considerados Estados de bienestar (Mizrahi en INFOBAE, 2017). Sus empleados públicos son en promedio el 26% de sus ciudadanos en países como Noruega (30%), Dinamarca (29.1%), Suecia (20.6%), y Finlandia (24.9%) (ABC Economía, 2017). La forma de acceso al empleo público en los países nórdicos se rige por el modelo anglosajón basado en entrevistas y evaluaciones curriculares del candidato (eldiario.es, 2017), este modelo se caracteriza por no ser protector del puesto de trabajo, sin embargo, aun así, su realidad presenta menores índices de desempleo y una cultura de la administración pública más ligera y flexible (eldiario.es, 2017).

En América Latina, se estima más de cuatro millones y medio de trabajadores públicos (Fuentes en Nodal, 2018) que hacen funcionar la administración pública y, de los cuales, los ciudadanos expresan en una media de 29% su desconfianza (Guemes, 2015). Países como El Salvador, Ecuador, Perú, Paraguay, México, Bolivia, Brasil, Chile, Costa Rica, Honduras, Uruguay y Panamá se ubican en un intervalo entre diez y quince por ciento de empleados públicos, excepto Argentina y Venezuela que la participación de los ciudadanos en el empleo público es de casi veinte por ciento. El acceso al empleo público en muchos países latinoamericanos ha respondido a prácticas clientelares y de nepotismo guiadas por un sesgo político de gobiernos de turno a todo nivel (Schuster en BID Mejorando vidas, 2016) llamado patronazgo político (Fundación Salvadoreña para el desarrollo económico y social, 2015). Entre los factores determinantes para que los ciudadanos depositen su confianza en los servidores públicos, están: trato en igualdad sin preferencias ni discriminación, control y fiscalización de las instituciones, y, capacidad de reacción de las instituciones ante

problemas sociales (Guemes, 2015). En Latinoamérica, el único país que presenta una administración pública calificada y de mejor rendimiento es Chile y se debe a la alta profesionalización de sus servidores públicos (Fundación Salvadoreña para el desarrollo económico y social, 2015); por lo que, es menester que el servicio civil latinoamericano sienta su acceso sobre los principios de mérito, desempeño y capacidad (Del Campo y Hernández, 2016).

En Perú, hay aproximadamente 1,5 millones de trabajadores públicos, lo cual representa el 9% de la PEA ocupada del país (El Comercio, 2017). El acceso al empleo público en el Perú es a través de concurso público y en respeto al principio de igualdad ante la Ley, entre otros principios (Sistema Peruano de Información Jurídica, 2019); sin embargo, la politización, el favoritismo y el clientelismo político en la selección y en el desarrollo de la carrera administrativa (Fondevila, 2015) no ha permitido avanzar en el proceso de profesionalización de la función pública (Sú y Prieto, 2015). Consecuencia de ello, ante la consulta a la ciudadanía respecto a la confianza que tienen en instituciones públicas como Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, Policía Nacional del Perú, Jurado Nacional de Elecciones, Municipalidades distritales, Ministerio Público, Poder Judicial, Municipalidades provinciales, Contraloría General de la República, Procuraduría Anticorrupción, Comisión de alto nivel anticorrupción y gobiernos regionales, en un intervalo de diez a veinte por ciento de ciudadanos señalaron que si tienen confianza, mientras que menos del diez por ciento de ciudadanos señalaron que no confían en el Congreso de la República y partidos políticos (INEI, 2018).

Los gobiernos locales del Perú, al 31 de marzo del 2018, tienen 216 mil 722 trabajadores públicos, en una proporción de 90.7 por ciento son contratados bajo regímenes laborales de contratación administrativa de servicios, locación de servicios, régimen laboral privado y régimen laboral de la carrera administrativa. Los gobiernos locales de ciudades como Ancash, Piura, Cajamarca, La Libertad y Arequipa tienen entre 9,036 y 11,403 trabajadores públicos, de los cuales, al año 2017, según ocupación de más a menos, se componía de empleados técnicos, empleados auxiliares, obreros y empleados profesionales (INEI, 2018). En las administraciones de nivel local, ha predominado el acceso al empleo público a través del clientelismo político, compadrazgo, nepotismo y otras acciones (Bardales, 2013). Asimismo, como contraparte de ésta realidad, respecto a los instrumentos de gestión que guían la administración de recursos humanos en los gobiernos locales, se verifica que al año 2018, el ochenta y ocho punto dos por ciento de las municipalidades del Perú cuentan con

reglamento de organización y funciones, el ochenta y cinco punto seis por ciento de municipalidades cuentan con Manual de Organización y Funciones, el setenta y nueve punto seis por ciento de municipalidades cuentan con plan de desarrollo municipal concertado, el setenta y tres punto seis por ciento de municipalidades cuentan con cuadro de asignación de personal y solo el veintisiete punto nueve por ciento de municipalidades cuenta con plan de desarrollo de capacidades (INEI, 2018). Ante tal consideración, el resultado es que las municipalidades distritales y provinciales presentan sólo un catorce punto siete y trece punto tres por ciento de ciudadanos que confían en dichas instituciones (INEI, 2018).

La Municipalidad provincial del Santa a noviembre del 2018 tenía 1997 trabajadores públicos, de los cuales el 77.96 % son empleados públicos estables y el 22.03% son contratados. Asimismo, se especifica que desde el año 2015 hasta noviembre del 2018 han ingresado al empleo público por mandatos judiciales la cantidad de 748 servidores públicos que en su mayoría realizan labor obrera. Se conoció que en el periodo 2015 al 2018 solo hubo un concurso público de algunos puestos de trabajo como el de auxiliar y ejecutor coactivo, sin cumplir las normas de publicidad y transparencia. Los demás servidores públicos contratados en el periodo 2015 al 2018 han sido contratados de forma directa. Asimismo, se verifica que el sistema de recursos humanos cuenta con Reglamento de Organización y Funciones del año 2013, Manual de Organización y Funciones del año 2010 que no se condice con el ROF del año 2013, escala remunerativa solo de funcionarios que data del año 2013 y reglamento de control y asistencia del año 2017. No cuenta con instrumentos de gestión como cuadro de asignación de personal, presupuesto analítico de personal y plan de desarrollo de capacidades (Comisión de Transferencia de Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial Del Santa, 2018).

8. MÉTODO

El estudio está enmarcado en el enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, con un diseño no experimental y por su temporalidad transversal. La muestra de estudio estuvo conformada por 20 ciudadanos y 20 funcionarios públicos de la Municipalidad Provincial Del Santa 2018. Para la recolección de datos se emplearon dos cuestionarios: el primero para medir el impacto social; y, el segundo, para medir el impacto organizacional. Esta técnica consiste en preguntar de forma escrita a una o más personas, con el fin de obtener información necesaria para la investigación (Hernández et al., 2014). Se determinó la validez de los instrumentos de recolección de datos por medio del criterio de jueces o validación de expertos por parte

de tres profesionales especializados en materia de investigación Se aplicó el Alfa de Cronbach para la determinación de la confiabilidad de los instrumentos de medición. Para el análisis de los datos descriptivos se empleó los estadísticos descriptivos como las tablas de distribución de frecuencias y figuras.

9. RESULTADOS

Tabla 1

Media de la dimensión “impacto social” desde la opinión de los ciudadanos

	Potestad autoorganizativa	Buena administración	Igualdad, capacidad y mérito	Media de la Dimensión
	%	%	%	%
Muy Mal	30	39	35	34.67
Mal	31.25	29	28.75	29.67
Bien	31.25	18	27.5	25.58
Muy bien	7.5	14	8.75	10.08
Total	100	100	100	100.00

De la muestra cuestionada de ciudadano, el 10.08% respondió que la contratación laboral tiene muy bien impacto social, mientras que el 34.67% respondió que la contratación laboral tiene muy mal impacto social.

Tabla 2

Media de la dimensión “impacto organizacional” desde la opinión de los funcionarios públicos.

	Potestad autoorganizativa	Buena administración	Igualdad, capacidad y mérito	Media de la Dimensión
	%	%	%	%
Muy Mal	27.5	20	30	25.83
Mal	42.5	44	27.5	38.00
Bien	20	34	37.5	30.50

Muy bien	10	2	5	5.67
Total	100	100	100	100.00

De la muestra cuestionada de funcionarios públicos, el 5.67% respondió que la contratación laboral tiene muy bien impacto organizacional, mientras que el 38.00% respondió que la contratación laboral tiene mal impacto organizacional.

10. DISCUSIÓN

La presente investigación tiene como objeto determinar el impacto de la contratación laboral de servidores públicos hasta el año 2018 en la Municipalidad Provincial Del Santa, para tal efecto se determinó medir la misma variable desde dos dimensiones observadas desde dos públicos distintos. La primera dimensión en medirse fue “impacto social” desde la opinión de los ciudadanos porque entiéndase que es el ciudadano quien va a percibir el producto trabajador por los trabajadores públicos de la Municipalidad Provincial Del Santa; y, la segunda dimensión a medirse fue “impacto organizacional” desde la perspectiva de los funcionarios públicos que además tienen atribuciones de dirección y tienen contacto con nuestro objeto de estudio, los trabajadores públicos, sin embargo, los indicadores e ítems no varían, solo se miden desde distinto ángulo y público; por lo que, los indicadores considerados en el instrumento de recolección de datos, es: potestad autoorganizativa de la entidad municipal en materia de contratación laboral, la buena administración como objeto y fin de la contratación laboral, e igualdad, mérito y capacidad que debe tener los trabajadores municipales.

Entre los trabajos similares a la presente investigación, ubicados en su mayoría en España, analizan la variable en estudio pero descriptivamente desde la doctrina legal y técnica. Es en Perú donde se encuentran antecedentes similares en el objeto de estudio, el lugar de estudio y de sesgos descriptivos pero desde el recojo de información en documentos y del propio objeto de estudio, es decir, desde los trabajadores. Entre los hallazgos de los antecedentes revisados, se identifica que en España existen deficiencias en las relaciones laborales entre el Estado y sus empleados similares a los de Perú, entre ellos: el clientelismo político, la laboralización del Estado en cuanto a regímenes laborales, los débiles mecanismos de acceso a la función pública y el perfil que el trabajador como servidor del Estado para el pueblo debe revestir. En cuanto a las investigaciones revisadas en Perú se identifica que no sólo en la Municipalidad Provincial Del Santa aqueja la superpoblación de contratación laboral, la

contratación laboral sin planificación, la contratación laboral al margen de los regímenes laborales que se traduce en carga económica a las entidades municipales y el ralo personal técnico-profesional en las entidades municipales. Asimismo, si bien, en el Perú y otros países del mundo se viene impulsando la meritocracia de los trabajadores que prestan servicios al Estado, se han hallado deficiencias específicamente en los gobiernos locales, tal como lo es la Municipalidad Provincial Del Santa.

De las teorías desarrolladas en la presente investigación se estableció que el Estado es un empleador particular, por cuánto tiene como fin el bienestar común de sus ciudadanos, y por ende, los trabajadores del Estado deben procurar y coadyuvar a conseguir tal fin a través de su labor en la prestación técnica, obrera o profesional de sus servicios; asimismo, como parte de la política nacional que viene impulsando el Estado Peruano, todas las entidades públicas incluidos los gobiernos locales deben impulsar una gestión pública basada en resultados que respondan a principios de eficiencia y eficacia, es decir, cumplir los objetivos a través del uso racional de los recursos económicos del Estado. Así también, del otro lado, los trabajadores que brindan servicios al Estado gozan de sus atributos como es el poder público para cumplir su fin, es decir, ejercen la función pública que tal como lo señala Galindo, “la función pública es una manifestación de la soberanía del Estado” (2000).

En el Perú, el empleo público se regula por la Ley Marco del Empleo Público y consagra el sistema mixto de contratación laboral en el acceso a la función pública, ya que hace distinción entre funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción y servidores públicos que solo deberán acceder a la función pública a través de “concurso público”; y, sistema mixto por los regímenes laborales, ya que se cuenta con el régimen de la carrera administrativa que permite el ascenso en la administración pública y el régimen laboral de la actividad privada que no permite el ascenso. La presente investigación se ocupa de los servidores públicos bajo ambos sistemas de contratación laboral por ambos regímenes laborales. Los gobiernos locales, por mandato legal, particularmente está facultado de obligatorio cumplimiento contratar personal administrativo al amparo del régimen laboral de la carrera administrativa y trabajadores obreros a través del régimen laboral de la actividad privada, así también, se puede utilizar el régimen especial de contratación administrativa de servicios que permite contratar personal administrativo pero que no permite el ascenso ni otros beneficios que sí brinda efectivamente el régimen de la carrera administrativa.

A diferencia de los trabajos previos, en la presente investigación se ha tratado de la revisión de la doctrina establecer cuáles son los bienes jurídicos que el sistema de contratación laboral

que se consagra en la Ley del Empleo Público y otros textos legales prioriza cautelar, es así que se ubicaron tres bienes: la potestad y/o facultad que tiene el Estado para que, en el marco del ordenamiento jurídico nacional y vigente que rige las relaciones humanas e institucionales en el Perú, pueda organizarse en materia laboral, lo que comúnmente conocemos como “planificación”; la segunda, la buena administración que tiene por objeto lograr los objetivos institucionales y del Estado redundante en los ciudadanos y que se verifica a través de la prestación de servicios básicos como seguridad ciudadana, limpieza, electricidad, saneamiento, infraestructura y otros que se encuentran reconocidos como derechos fundamentales en la Carta Magna; y tercero, el derecho de acceso a la función pública en igualdad, con capacidad y méritos para dicho acceso.

Como resultado de la aplicación del instrumento de recolección de datos, se obtuvo que el impacto social que hasta ahora ha causado la contratación laboral en la Municipalidad Provincial Del Santa es muy mala, es decir, los ciudadanos no ven con buenos ojos, por lo tanto, consideran que no hay una buena administración, ni tampoco se ha contratado tomando en consideración la igualdad, la capacidad y el mérito de los servidores públicos; algo similar, ocurre desde la perspectiva de los funcionarios públicos que respondieron al cuestionario y concluyó que la contratación laboral realizada hasta la fecha de la Municipalidad Provincial Del Santa impacta malamente en la organización interna, por ende no permite cumplir con la atribución de autoorganización, la buena administración y contar con servidores públicos con capacidades y méritos.

Si bien es cierto, en los antecedentes del presente trabajo no se encuentran datos similares para la discusión, si nos permite conocer las causas que ha desencadenado los resultados descritos en el párrafo anterior y que no son ajenas a otros países de Europa y Latinoamérica; asimismo, es importante discutir lo hasta ahora mencionado con la realidad de otros países como los países latinoamericanos en los que resalta el alto porcentaje de desconfianza de los ciudadanos en los trabajadores públicos y por consecuencia en la administración del Estado, esta triste realidad se contrapone a lo que sucede en Chile en América Latina y en los países nórdicos. En Chile se debe a la alta profesionalización de sus servidores públicos, lo que en Perú se encuentra en proceso y en los gobiernos locales más lento que en las demás entidades del Estado. En los países nórdicos caracterizados por su bajísimo índice en corrupción, menores índices de desempleo y por tener una administración ligera y flexible, se debe al modelo de contratación laboral que es a través de entrevistas y evaluaciones curriculares, es

decir, capacidad y experiencia del candidato y no es un sistema que perpetúe al trabajador en un puesto del Estado.

11. CONCLUSIONES

Visto los resultados obtenidos en la presente investigación, se concluyó que:

La Municipalidad Provincial Del Santa tiene un muy mal impacto social desde la perspectiva de los ciudadanos; y, que desde el punto de vista de funcionarios públicos tiene mal impacto organizacional.

12. REFERENCIAS

- 20minutos (2018). El número de empleados públicos en España alcanza los 2,58 millones, tras sumar 22.000 puestos en seis meses. Recuperado de: <https://www.20minutos.es/noticia/3525464/0/numero-empleados-publicos-espana-alcanza-258-millones-sumar-puestos/>
- ABC Economía (2018). ¿Qué países tienen más funcionarios que España?. Recuperado de: https://www.abc.es/economia/abci-paises-tienen-mas-funcionarios-espana-201805081141_noticia.html
- Comisión de Transferencia de Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial Del Santa (2018). “Anexo 01: Acta Parcial de Transferencia de la Gerencia de Recursos Humanos, 2018”. Chimbote.
- Del Campo G., E y Hernández B., J. (2016). Talento para lo público: analizando los sistemas de formación y capacitación de funcionarios públicos en América Latina en Revista del CLAD Reforma y democracia [núm. 64, pp. 165-192]. Venezuela: Centro Latinoamericano de Administración para el desarrollo. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/3575/357544807006.pdf>
- El Comercio (2017). ¿Cuál es la situación de los empleados públicos? Estas son las cifras [INFORME]. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/peru/situacion-empleados-publicos-peru-son-cifras-informe-noticia-455080>
- eldiario.es (2017). Oposiciones para toda la vida vs. Currículum: así se llega a funcionario en Europa. Recuperado de: https://www.eldiario.es/economia/funcionarios_0_637637025.html
- Fondevila A., J. (2015). El principio de transparencia: Dónde está en el empleo público en España en Aletheia (ISSN-E18187-0929). Recuperado de: http://www.liberlex.com/archivos/Transparencia_FP_JFA.pdf

- Fuentes en Nodal (2018). El empleo público en América Latina está en riesgo. Recuperado de: <https://www.nodal.am/2018/09/el-empleo-publico-en-america-latina-esta-en-riesgo-por-julio-fuentes/>
- Fundación Salvadoreña para el desarrollo económico y social (2015) Función pública y clientelismo. Recuperado de: <http://fusades.org/sites/default/files/investigaciones/Funci%C3%B3n%20P%C3%BAblica%20y%20Clientelismo.pdf>
- Galindo C., M. (2000). Teoría de la administración pública. México: Porrúa. Recuperado de: <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/12816/TEORIA%20DE%20LA%20ADMINISTRACION%20PUBLICA.pdf?sequence=1>
- Gasparini, L.; Arcidiácono, M.; Carella, L.; Puig, J.; Gluzmann P. y Brassiolo P. (2015). El empleo público en América Latina. Evidencia de las encuestas de hogares en El Trimestre económico (vol. LXXXII, núm. 328, pp. 749-784). Recuperado de: <http://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/wp-content/uploads/183-394-1-SM.pdf>
- Guemes, C. (2015). Desconfianza en las administraciones públicas: ¿castigo por desempeño deficiente o prejuicio social? Análisis comparado en América Latina. Recuperado de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/3C98FA3CAE9C547105257F92007B683C/\\$FILE/guemecec.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/3C98FA3CAE9C547105257F92007B683C/$FILE/guemecec.pdf)
- Guinovart P. en Panam Post (2017). Empleo Público y estatismo, una bomba de tiempo en América Latina. Recuperado de: <https://es.panampost.com/priscila-guinovart/2017/06/27/empleo-publico-y-estatismo-una-bomba-de-tiempo-en-america-latina/>
- Hernández, S. R., Fernández C. C. y Baptista L. M. D. P. (2014). Metodología de la investigación (6ta. Ed.). México: Interamericana Editores. Recuperado de: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- INEI (2018). Perú: Indicadores de Gestión Municipal 2018. Lima. Recuperado de: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1636/libro.pdf
- INEI (2018). Perú: percepción ciudadana sobre gobernabilidad, democracia y confianza en las instituciones. Setiembre 2017 – febrero 2018. Recuperado de:
- Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (2015). Calidad y sostenibilidad de los servicios públicos. Recuperado de: http://www.aeval.es/export/sites/aeval/comun/pdf/calidad/informes/Informe_Percepcion_2015.pdf

- Mizrahi, D. en INFOBAE (2017). Cómo funcionan las cosas en el país menos corrupto del mundo. Recuperado de: <https://www.infobae.com/america/mundo/2017/01/29/como-funcionan-las-cosas-en-el-pais-menos-corrupto-del-mundo/>
- Schuster, C. en BID Mejorando vidas (2016) ¿Cómo facilitamos el apoyo político para terminar con el clientelismo?. Recuperado de: <https://blogs.iadb.org/administracion-publica/es/3495/>
- Sistema Peruano de Información Jurídica (2019). Ley Marco del Empleo Público. Ley N° 28175. Recuperado de: <http://www.sat.gob.pe/transparenciav2/Normas/descargar/Ley28175.pdf>
- Sú L., C. y Prieto B., T. (2015). La nueva carrera pública en el Perú en el marco de la reforma del servicio civil en XX Congreso Internacional del CLAD sobre Reforma del Estado y de la Administración Pública. Perú, Lima: Recuperado de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/590A4D43A1E35C9F052580A30076977F/\\$FILE/sulay.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/590A4D43A1E35C9F052580A30076977F/$FILE/sulay.pdf)
- Viaña, D. (2016). ¿Hay demasiados funcionarios y empleados públicos en España?. Recuperado de: <https://www.elmundo.es/economia/2016/10/30/58136a5dca47410d488b457a.html>
- Yamada, G. y Montero, R. (2011). Corrupción e inequidad en los servicios públicos en el Perú. Recuperado de: <http://www.cies.org.pe/sites/default/files/files/diagnosticoypropuesta/archivos/dyp-50.pdf>

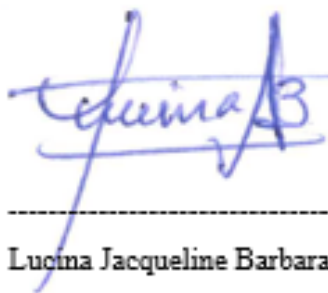
DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Lucina Jacqueline Barbaran Alvarez, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 70918512, con el artículo titulado

“Impacto de la contratación laboral de servidores públicos en la Municipalidad Provincial Del Santa, 2018”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.



Lucina Jacqueline Barbaran Alvarez

DNI 70918512

Chimbote, Agosto de 2019

PANTALLAZO TURNITIN

Feedback Studio - Mozilla Firefox

https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1158705805&lang=es&s=1&u=1082660447

SECUNDA ENTREGA

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

“Impacto de la contratación laboral de servidores públicos en la Municipalidad Provincial Del Santa, 2018”

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTORA: (Código ORCID)
B¹ Lucina Jacqueline Barbarán Álvarez (0000-0001-9546-2395)

ASESOR: (Código ORCID)
Dr. Victor Alejandro Sánchez Muñoz (0000-0002-2288-9336)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Políticas Públicas

CHIMBOTE - PERÚ
2019

Resumen de coincidencias

23 %


Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida...	5 %	>
	Trabajo del estudiante		
2	Entregado a Universida...	2 %	>
	Trabajo del estudiante		
3	Entregado a Pontificia ...	2 %	>
	Trabajo del estudiante		
4	repositorio.ucv.edu.pe	1 %	>
	Fuente de Internet		
5	Entregado a Universida...	1 %	>
	Trabajo del estudiante		
6	Entregado a Organism...	1 %	>
	Trabajo del estudiante		

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, VICTOR ALEJANDRO SICHEZ MUÑOZ, docente del Programa MAESTRIA EN GESTION PUBLICA de la Universidad César Vallejo de la sede/filial CHIMBOTE. Revisor (a) de la tesis titulada:

“Impacto de la contratación laboral de servidores públicos en la Municipalidad Provincial del Santa, 2018”, del (de la) estudiante, **BARBARAN ALVAREZ LUCINA JACQUELINE**, constato que el informe final del trabajo de investigación tiene un índice de similitud de **23 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha, Chimbote, 07 agosto 2019.



.....
Firma

Dr. Víctor Alejandro Sichez Muñoz

DNI: 18091999

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LA TESIS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

BARRERA ALVARO LUCINA JACQUELINE

D.N.I. : 7091512

Domicilio : OFIS Belen Mz. J-18

Teléfono : Fijo Móvil : 932295840

E-mail : ljbarrera@hotm.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

☒ Tesis de Post Grado

☒ Maestría

Grado :

Mención :

☐ Doctorado

Maestra

Gestión Pública

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

BARRERA ALVARO LUCINA JACQUELINE

Título de la tesis:

Impacto de la contratación laboral de
servidores públicos de la Municipalidad Provincial
de Santa Cruz, 2019

Año de publicación :

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha :

11/8/2019

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE
INVESTIGACIÓN DE
LA ESCUELA DE POSGRADO FILIAL CHIMBOTE**

**A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:
BARBARAN ALVAREZ LUCINA JACQUELINE**

INFORME TÍTULADO:

**Impacto de la contratación laboral de servidores públicos en la Municipalidad
Provincial del Santa, 2018**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 11 de agosto del 2019

NOTA O MENCIÓN:

Aprobada por mayoría



[Handwritten signature]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. Edwin López Robles